



Secretaría de Salud
Subred Integrada de Servicios de Salud

Sur Occidente E.S.E.

PLAN ESTRÁTÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



JULIO DE 2025



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO.....	3
1.1.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
2.	ALCANCE.....	3
3.	DEFINICIONES	4
4.	NORMATIVIDAD RELACIONADA.....	7
5.	DESARROLLO DEL PLAN	8
5.1	ÍNDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL.....	9
5.2	POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO	11
5.3	RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	12
5.4	CONTEXTO DE LA ENTIDAD.....	13
5.4.1	Plataforma Estratégica.....	14
5.4.2	Estructura del Proceso de Gestión del Talento Humano	16
5.4.2.1	Administración del Talento Humano.....	16
5.4.2.2	Formación y Desarrollo del Talento Humano	17
5.4.2.3	Calidad de Vida del Trabajador.....	17
5.4.2.4	Evaluación del Desempeño.....	17
5.5	FUENTES DE INFORMACIÓN:.....	17
5.6	CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES:	18
6.	RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS DENTRO DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA VIGENCIA 2024.....	32
6.1	RESULTADO DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024	38
6.1.1	Resultados del Plan Institución de Capacitación 2024	38
6.1.2	Resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024	40
6.1.3	Resultado de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos 2024.....	40
6.1.4	Resultados Evaluación del Desempeño 2024	42
6.1.5	Resultados Acuerdos Sindicales y Teletrabajo 2024.....	44
6.1.6	Resultados Planes de Mejoramiento 2024	44
6.1.7	Resultados Matriz de Riesgos 2024.....	45
6.1.8.	Dignificación laboral	45
6.1.9	Resultado Plan de Acción Anual PAA del 2024.....	45
6.2	PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025	48
6.2.1	Plan Anual de Vacantes 2025	48
6.2.2	Plan de Previsión de Recursos 2025	49
6.2.3	Plan Institución de Capacitación 2025	50
6.2.4	Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025.....	50
6.2.5	Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025	50
6.2.6	Acuerdos Sindicales y Teletrabajo	51
7.	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.....	51
8.	BIBLIOGRAFIA.....	52
9.	ANEXOS	53

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

1. OBJETIVO

Fortalecer el desarrollo Integral del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud E.S.E, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, enmarcados en el ciclo de vida del colaborador y su articulación con el Direccionamiento Estratégico, la normatividad vigente, el Sistema Obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud, y los estándares de Gerencia del Talento Humano del Sistema Único de Acreditación en Salud, impactando positivamente en el mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias, calidad de vida del colaborador, el crecimiento y el desempeño del talento humano como pilares para la creación del valor público en la entidad.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ A 2028 lograr el 100% de la estrategia de formalización laboral en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
- ✓ Fortalecer las competencias y las habilidades de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE a través del Plan Institucional de Capacitación, orientado al mejoramiento institucional.
- ✓ Medir el comportamiento de los ingresos y retiros del personal (planta y OPS) de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., en el trimestre.
- ✓ Mantener y fortalecer las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral, clima y desempeño de los colaboradores, docentes y estudiantes, generando espacios de reconocimiento (incentivos) y esparcimiento que fortalezcan el desarrollo integral del Talento Humano de la entidad.
- ✓ Realizar de forma oportuna la selección de personal idóneo y competente para la adecuada Prestación de los servicios de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE
- ✓ Promover el cuidado de la salud y la seguridad de los colaboradores, docentes y estudiantes a través de las estrategias y medidas que permitan identificar, evaluar y controlar los peligros y factores riesgo presentes en el Trabajo
- ✓ Fortalecer los comportamientos de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE alineados con la Plataforma Estratégica y Metas Institucionales.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. inicia con la detección de necesidades y finaliza con la Elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes y actividades para el desarrollo del talento humano, por consiguiente, aplica a toda la población de servidores públicos y contratistas según aplique la normatividad vigente

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

3. DEFINICIONES

Desempeño: Medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo (adaptado de CEPAL, Indicadores de Desempeño en el Sector Público, 2005).

Desarrollo de Capacidades: Proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. (Adaptado del documento “Desarrollo de Capacidades. Nota de Práctica” del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008).

Desarrollo Institucional: Creación o refuerzo de una red de organizaciones para generar, asignar y usar recursos humanos, materiales y financieros de manera efectiva con el fin de lograr objetivos específicos sobre una base sostenible. (Technical Assistance for Civil Society Organizations: ID/OS: Concepts & Framework).

Dimensión: Aspecto o faceta de algo (tomado de www.rae.es) – Visión multidimensional: descripción de componente operativo del Modelo a partir del análisis de los múltiples aspectos (o dimensiones) que sustentan la gestión y el desempeño de una organización pública. Dinamizador: que transmite energía activa o vitalidad para estimular acciones y cambios en la gestión. (Adaptado de www.rae.es)

Direccionamiento Estratégico: Ejercicio emprendido por el equipo directivo de una entidad, en el que, a partir del propósito fundamental de la misma, las necesidades de sus grupos de valor, las prioridades de los planes de desarrollo (nacionales y territoriales) y su marco normativo,

define los grandes desafíos y metas institucionales a lograr en el corto, mediano y largo plazo, así como las rutas de trabajo a emprender para hacer viable la consecución de dichos desafíos.

Enfoque de género se entiende como una herramienta de análisis para visibilizar y observar las diferencias, asimetrías y desigualdades, producto de las relaciones de género, para promover acciones y orientar recursos económicos para superar esas desigualdades. Permite observar que las situaciones sociales se viven de manera distintas [entre las personas], que a su vez tienen unas implicaciones diferentes cuando se cruza con la edad, la pertenencia étnico-racial, la identidad, la orientación de género y otros atributos”⁶

Enfoque territorial entendido como: “El planteamiento de políticas, planes, programas y proyectos con orientación integral y diferenciada, basada en el reconocimiento de relaciones entre las diferentes dimensiones del territorio, poblacional, espacial, económica, social, ambiental e institucional, y de los atributos específicos de cada región o ámbito territorial”⁶

Enfoque diferencial Permite comprender la compleja realidad social y realizar acciones que contribuyan a eliminar todas las formas de discriminación y segregación social, como su nombre lo indica este enfoque reconoce la diferencia como punto de partida para implementar políticas públicas orientadas a la garantía de los derechos de la población en oposición a aquellas que pretenden homogeneizar en función de un modelo de desarrollo imperante” y contribuyendo al cierre de brechas fomentando la superación de la desigualdad y tomando

“ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN.”

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

como referente desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) “que nadie se quede atrás”.

Equipo Directivo: Grupo de servidores que tienen a cargo el direccionamiento estratégico de la entidad. En algunas entidades este equipo está conformado por la alta dirección y por la gerencia pública.

Estructura: Distribución interna de las diferentes dependencias de la entidad con de las funciones y competencias requeridas para cumplir con su propósito fundamental, de una manera sistémica, esto es que a la vez que se permita entender el rol que cada una de las áreas desempeña, se identifiquen las interrelaciones y conexiones que se producen entre ellas.

Evaluación: Apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo (Tomado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)

Gerencia Pública: En términos de la Ley 909 de 2004, hace referencia al grupo de empleos de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, quienes dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento de los planes de cada entidad.

Gestión: Acción y efecto de administrar, organizar y poner en funcionamiento una empresa, actividad económica u organismo. (Adaptado de www.rae.es)

Indicador: Variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002.

Integridad: Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Modelo: Es una representación simplificada de un sistema y permite mostrar sus componentes, sus relaciones del sistema con su entorno. Un modelo se caracteriza porque no expresa todas las propiedades del sistema. Dentro de las clases de modelo, se encuentra el modelo teórico o conceptual, en el cual fijan el objeto de estudio, categorizan el sistema y generan y desarrollan hipótesis. Se construyen con base en conceptos, entendidos estos como conjuntos de ideas ordenadas, sistematizadas y que mantienen una relación con un entorno dado Tomado del Documento “Administración. Principios de Organización y Gestión Empresarial” elaborado por Memphis López Vargas - Universidad Autónoma de Colombia, 2003.

Niveles de Madurez: Grupos de características comunes que definen el estado o el grado de avance o desarrollo de algún proceso, modelo o sistema.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

Nivel de Satisfacción: Medida relacionada con el grado de expectativa de los grupos de valor, en el desarrollo de las actividades, procesos o prestación de servicios en cuanto a su calidad y pertinencia.

Objetivo: Son los logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “*Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69*” elaborado por la CEPAL, 2011).

Objetivos estratégicos: Es la expresión de los logros que se espera que las entidades públicas alcancen en el largo y mediano plazo, en el marco del cumplimiento de su propósito fundamental y de las prioridades del gobierno. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “*Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales No 69*” elaborado por la CEPAL, 2011).

Organización: Conjunto de personas y/o grupos que, de acuerdo con procedimientos y reglas comunes, se esfuerza por conseguir uno o más objetivos preestablecidos (Technical Assistance for Civil Society Organisations: ID/OS: Concepts & Framework). Las organizaciones del sector público tienen características especiales, ya que se crean o diseñan con un propósito fundamental único: satisfacer intereses generales la sociedad: resolución de un problema social, satisfacer una necesidad de la sociedad o implementar programas concretos (Tomado del documento “*Construcción de un índice sintético de desempeño institucional*”. Producto 2: Documento metodológico y conceptual. Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública. Contrato 113 de 2015. Documento no publicado).

Plan Estratégico: Es el documento en el que se formulan y establecen los objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) de mediano y largo plazo, para atender el propósito fundamental de una entidad y las prioridades de los planes de desarrollo.

Resultado: Producto, efecto o impacto (intencional o no, positivo y/o negativo) de la gestión de una entidad. (Adaptado del documento “*Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo*” de la OCDE, 2002).

Talento humano: Son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Valor público: Cambios sociales —observables y susceptibles de medición— que el Estado realiza como respuesta a las necesidades o demandas sociales establecidas mediante un proceso de legitimación democrática y, por tanto, con sentido para la ciudadanía. Esos cambios constituyen los resultados que el sector público busca alcanzar. (Tomado del documento “*Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público*”

“ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION.”

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

4. NORMATIVIDAD RELACIONADA

- Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, continuando en el fortalecimiento de sus capacidades y el liderazgo en la gestión del talento humano con énfasis en un entorno laboral digno, saludable e incluyente
- Ley 909 de 2004, Artículo 15
- Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.17.1 y siguientes
- Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” Así mismo por medio de este se establece el MIPG Modelo Integral de planeación y control
- Decreto 2011 de 2017, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral
- Decreto 1072 de 2015: o Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo es un decreto que compila en un solo documento normativa todos los decretos que había emitido el Ministerio de Trabajo. Abarca tres aspectos normativos, cada uno de ellos desarrollado en un libro, el primer aspecto es la estructura del sector trabajo, el segundo aspecto, desarrollado en el libro 2 es el régimen reglamentario del sector trabajo, y el último libro corresponde a las disposiciones finales.
- Resolución 0312 de 2019 es una normativa emitida por el Ministerio del Trabajo de Colombia. Su objetivo principal es promover la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como garantizar un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores¹. Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y deroga a la Resolución 1111 de 2017.
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) de Función Pública 2024
- Manual Operativo MIPG – Dimensión N°1 - Talento Humano.
- Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en el artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998
- Art. 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015 la define como una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.
- Artículo 38 de la Ley 909 de 2004 señala que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, cuyos instrumentos se diseñarán en función de las metas institucionales.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

- Artículo 40 de la Ley ibidem determina que de acuerdo con los criterios establecidos en la ley 909 y en las directrices de la CNSC, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y mientras desarrollan sus sistemas propios adoptaran el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil
- Decreto 484 de 2017 del Departamento Administrativo Función Pública.
- “ARTÍCULO 2.2.16.4. Actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica”. b) Servidores públicos de las entidades y organismos públicos de orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia

5. DESARROLLO DEL PLAN

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el Talento Humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los colaboradores los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

El enfoque diferencial “permite comprender la compleja realidad social y realizar acciones que contribuyan a eliminar todas las formas de discriminación y segregación social, como su nombre lo indica este enfoque reconoce la diferencia como punto de partida para implementar políticas públicas orientadas a la garantía de los derechos de la población en oposición a aquellas que pretenden homogeneizar en función de un modelo de desarrollo imperante y contribuyendo al cierre de brechas fomentando la superación de la desigualdad y tomando como referente desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) “que nadie se quede atrás”, bajo esta perspectiva y directriz, la entidad y el proceso de talento humano incorporan en sus diversas estrategias, planes y programas el enfoque diferencial, fortaleciendo la planeación de los procesos a fin de responder a las necesidades particulares y diferenciales de la población mediante el desarrollo de análisis más completos de la realidad, identificación de barreras de acceso a la oferta institucional y tomar acciones que permitan avanzar en la garantía y restablecimiento de los derechos de los usuarios y sus familias.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos, describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar –

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

PHVA) del Talento Humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del colaborador en la Entidad. Finalmente, La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el auto diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “CONSOLIDACIÓN”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

5.1 ÍNDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL

Para medir la calidad de la función pública se utiliza el Índice de Desarrollo del Servicio Civil-IDSC, el cual es un índice agregado que se realiza a partir del diagnóstico de las áreas del talento humano. Su escala va de 0 a 100, donde el máximo puntaje refleja un mejor desempeño. El informe de diagnóstico, realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo-BID en 2004, le otorgó 46 puntos a Colombia, posicionando al país por debajo de Brasil (64), Chile (59), Costa Rica (47) y Uruguay (47).

CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

a. Construcción de resultados con base en la Gestión del Talento

En la medida en que el empleo público implemente mejoras que produzcan evolución en el índice de desarrollo del servicio civil, eso podrá reflejarse en el mediano plazo en la efectividad del gobierno y en el control de la corrupción. Puede plantearse que esto sucederá en tanto se conciba un modelo integrado de gestión estratégica de talento humano que articule los elementos necesarios para obtener resultados esperados (ver Ilustración 1):



Ilustración 1: Modelo Integrado de Gestión Estratégica de Recursos Humanos

La estructuración de este modelo permite lograr resultados en términos de creación de valor público, en tanto la gestión del talento humano crea valor para la organización mediante su impacto en dos áreas básicas: dimensionamiento —tanto cuantitativo como cualitativo— de capital humano (1) y comportamiento de las personas (2) (Ver Ilustración 2)

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	



Ilustración 2: Creación de Valor Público

b. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano orientada a la creación de valor público.

En la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el Sector Público Colombiano, se expresa: “Con el desarrollo conceptual aquí plasmado, es claro que la Gestión Estratégica del Talento Humano tiene una importancia capital para el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público y, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país. Las áreas de talento humano de las entidades tienen una responsabilidad importante en tanto son las encargadas de liderar los procesos que permitirán la creación de valor público a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento y las mejoras en comportamiento de las personas. Pero para poder apuntar a ese objetivo es necesario que cuenten con la orientación y con las herramientas para poder emprender de manera organizada y articulada las acciones pertinentes”

c. ¿Qué es Gestión Estratégica del Talento Humano?

“Conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional”.

La Gestión Estratégica del Talento Humano se desarrolla teniendo en cuenta lo siguiente:

- La Articulación estratégica de las diferentes funciones de la entidad, entre ellas la Gestión del Talento Humano.
- La Alineación de las prácticas de Talento Humano con los objetivos misionales de la entidad.
- El Proceso de planeación a largo plazo del Talento Humano y sus funciones, con base en la planeación macro
- Las áreas de Talento Humano deben jugar un rol estratégico en la Gestión Talento Humano y el desempeño de la organización.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

5.2 POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO

MARCO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO

La política de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se desarrolla en el marco general de la política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares:

1. El Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público;
2. Las Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano;
3. El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad;
4. La Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado;
5. La Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores;
6. La Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y
7. El Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos;
8. El Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público;
9. Las Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano;
10. El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad;
11. La Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado;
12. La Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores;
13. La Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y el Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

Ilustración 1. Pilares y Objetivos de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano



Fuente: DAFP, 2017

Ilustración 3: Marco de la Política de Empleo Público

Soportada en estos pilares, la política de empleo público apunta a lograr cuatro objetivos básicos:

1. Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso;
2. Mayor productividad del Estado;
3. Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y, por consiguiente;
4. Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los Servicios prestados por el estado

Para cumplir con estos objetivos se plantea un Modelo de Empleo Público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro (4) subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano

- Direccionamiento estratégico y planeación institucional (ver Dimensión 2 delMIPG)
- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro

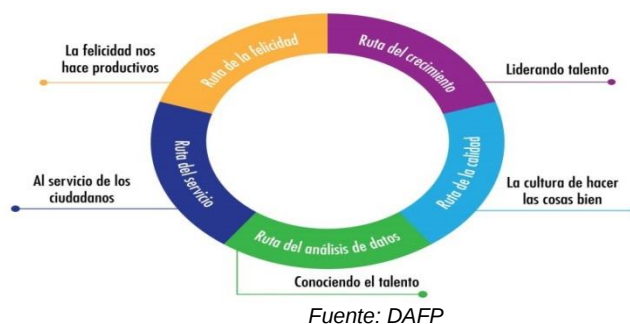
5.3 RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para operativizar el Plan Estratégico del Talento Humano, la política del MIPG define 5 Rutas de Creación de Valor las cuales según el modelo si una entidad implementa acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. A continuación, se presentan las Rutas de Creación de Valor y su enfoque

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	



Rutas de Creación de Valor



Ruta de la Felicidad: Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Ruta del Crecimiento: El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Ruta del Servicio: el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.

Ruta de la Calidad: La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Ruta del Análisis de Datos: Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso

5.4 CONTEXTO DE LA ENTIDAD

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. se encuentra articulado al Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, y con el Plan de desarrollo Institucional para el periodo 2025-2028, encaminados en el fortalecimiento de las capacidades y el liderazgo en la gestión del talento humano con énfasis en un entorno

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

laboral digno, saludable e incluyente, en este contexto se describe la plataforma estratégica de la entidad aprobada mediante Acuerdo 087 de 18 de Diciembre de 2024.

5.4.1 Plataforma Estratégica.

Misión:

Brindar servicios de salud con altos estándares de calidad, a través de la gestión del riesgo y un modelo de atención integral, humanizado y seguro, que promueve la docencia, investigación e innovación, con talento humano comprometido en generar bienestar a la población.

Visión:

En 2030, la Subred Sur Occidente será reconocida nacionalmente por la gestión del riesgo y por su modelo de atención con enfoque de cuidado integral, de derechos, diferencial, territorial y de participación social transformadora: cumpliendo estándares superiores de calidad, promoviendo la docencia, investigación e innovación, para contribuir al bienestar de la población.

Principios y Valores: Honestidad, Respeto y empatía, compromiso y sostenibilidad, ética, vocación de servicio.

Objetivos Estratégicos Institucionales

El plan Estratégico de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente ESE se encuentra formulado en las fases de planeación, implementación y presentación de resultados de gestión que aporten al cumplimiento de las metas institucionales de la entidad alineadas al Plan de Desarrollo Distrital 2025-2028 y las específicas que se enuncian a continuación:

Objetivos Estratégicos Institucionales	➤ Implementar el Modelo de Salud de Bogotá -MAS Bienestar, fundamentado en la Atención Primaria Social Humanizada, para contribuir al goce del derecho a la salud de la población objeto de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E ➤ Promover el relacionamiento con la ciudadanía, para lograr una mayor satisfacción en la experiencia del servicio. ➤ Mantener el fortalecimiento financiero, a través de estrategias de sostenibilidad en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E ➤ Potencializar el talento humano y la cultura organizacional, para avanzar con las estrategias definidas en el Plan Territorial de Salud. ➤ Consolidar la gobernabilidad y gobernanza intersectorial y transectorial a través de un enfoque en riesgos, de calidad superior, gestión del conocimiento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
--	---

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

Meta:	A 2028 lograr el 100% de la estrategia de formalización laboral en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. A 2028 cumplir el 100% el plan institucional de capacitación, para el fortalecimiento de las habilidades y competencias de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente. A 2028 cumplir con el 100% del plan de trabajo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
--------------	---

Objetivos Estratégicos del Proceso de Talento Humano articulados con el Plan de Desarrollo Institucional 2025-2028

Los objetivos y metas se encuentran dentro de la Perspectiva **Procesos Internos** del cuadro de mando integral así:

Objetivo estratégico 4: potencializar el talento humano y la cultura organizacional para avanzar con las estrategias definidas en el plan territorial de salud.

Meta Estratégica No 16. A 2028 lograr el 100% de la estrategia de formalización laboral en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

Meta Estratégica No 17: A 2028 cumplir el 100% del plan institucional de capacitación, para el fortalecimiento de las habilidades y competencias de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

Meta Estratégica No 18: A 2028 cumplir con el 100% del plan de trabajo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

Política de Talento Humano

La Subred Sur Occidente ESE, se compromete con el Talento Humano a impulsar su desarrollo profesional, fortalecimiento continuo de competencias, condiciones de trabajo dignas y decentes sin distingo de sexo, raza, origen, lengua, religión, ni opinión política o filosófica; en el marco de los Derechos Humanos; fortaleciendo su cultura Organizacional basada en los cuatro elementos claves definidos en: Humanización del Servicio, Talento Humano alineado a la Misión y Visión, Identidad Corporativa y Promoción de la docencia, Investigación e Innovación; permitiendo establecer espacios permanentes de escucha, comunicación, diálogo y ambientes laborales que contribuyen a la mejora de la calidad de vida de los colaboradores docentes y estudiantes

Objetivo del proceso de Gestión del Talento Humano:

Identificar y gestionar las necesidades de talento humano, a partir de un proceso estructurado que incluya las fases de planeación, administración y fase de desvinculación o retiro, de

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

conformidad con las regulaciones normativas vigentes y lineamientos internos, para contribuir con el fortalecimiento del desempeño institucional y la satisfacción del cliente interno, mediante el desarrollo de los planes, programas y lineamientos internos de operación que mejoren las competencias del talento humano, el clima organizacional y la seguridad y salud en el trabajo, en el marco de una filosofía de humanización y mejoramiento continuo.

Con el propósito de cumplir con la política y objetivo del proceso de Gestión del Talento Humano, los planes y programas se operativizan a través de cuatro subprocesos, relacionados a continuación:

5.4.2 Estructura del Proceso de Gestión del Talento Humano

Para efectos de cumplir con el objetivo estratégico del talento humano y dar cumplimiento a la política, el proceso de Gestión del Talento Humano se encuentra estructurado en cuatro subprocesos concebidos a partir del ciclo de permanencia del colaborador en nuestra institución, independiente de su tipo de vinculación y que se enuncian a continuación.



Fuente: elaboración propia

- Administración del Talento Humano,
- Formación y Desarrollo
- Calidad de Vida del Trabajador
- Evaluación del desempeño

5.4.2.1 Administración del Talento Humano

Desde este subproceso se recepcionan todos los requerimientos internos y externos que se allegan a la Dirección, se proyectan los actos administrativos relacionados con las diferentes situaciones administrativas en las que se encuentra el funcionario como: en servicio activo, en licencia, en permiso, en comisión, en ejercicio de funciones de otro empleo por encargo, en vacaciones, y descanso compensado. Igualmente, se adelanta el reclutamiento y selección de personal y se coordina la evaluación del desempeño del personal de carrera administrativa, la

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

Calificación del personal vinculado en provisionalidad y la calificación de competencias del personal vinculado por orden de prestación de servicios. Dentro de subproceso igualmente se lleva el control y generación de la liquidación del pago de salarios, el cumplimiento con las Obligaciones de pagos a terceros contraídas por la empresa y el personal con base en la ley y en las deducciones autorizada y se Proporciona información administrativa y contable para la empresa y entes encargados de regular las relaciones laborales

5.4.2.2 Formación y Desarrollo del Talento Humano

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente promueve el fortalecimiento permanente de competencias de los colaboradores a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación con enfoque sistémico que articula los diferentes procesos Institucionales y es formulado a partir del resultado de la lectura de necesidades de formación desde la dimensión del ser, del hacer y del saber hacer.

5.4.2.3 Calidad de Vida del Trabajador

El Subproceso de Calidad de Vida del Trabajador se enfoca en gestionar, fortalecer y promover espacios y ambientes laborales sanos, seguros y humanizados, que contribuyen al bienestar y calidad de vida de los colaboradores de la Subred y sus familias.

5.4.2.4 Evaluación del Desempeño

Coordina la evaluación del desempeño del personal de carrera administrativa, la calificación del personal vinculado en provisionalidad y la calificación de competencias del personal vinculado por orden de prestación de servicios.

5.5 FUENTES DE INFORMACIÓN:

El proceso de talento humano dispone de diversas fuentes de información que se constituyen en herramientas fundamentales para desarrollar las acciones previstas en su planificación, en las distintas etapas del ciclo de vida del servidor público y permiten una adecuada gestión del talento humano. Dentro de las cuales se enuncian:

- Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP)
- Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (MGETH)
- El Plan de Acción de la GETH (gestión estratégica del talento humano)
- El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
- El Diagnóstico de Necesidades de Bienestar
- La medición del clima laboral y cultura organizacional
- El Diagnóstico / informe de seguridad y salud en el trabajo
- El reporte del Plan Anual de Vacantes
- El reporte del plan anual de previsión de recursos
- Planes de Mejoramiento institucional Acreditación
- Resultados de auditorías internas y externas realizadas al proceso

El Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP, es una herramienta integral que facilita la gestión de información sobre servidores, colaboradores y

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

entidades de la administración distrital. A través del análisis de las condiciones sociales, económicas y educativas del talento humano vinculado al Distrito Capital, permite la formulación de Políticas para la planificación, desarrollo y gestión integral, convirtiéndose en el instrumento oficial de gestión de información del Distrito Capital en lo que respecta al talento humano y la administración pública distrital.

EL DASCD ha desarrollado el módulo de Talento Humano dirigido a las diferentes áreas y dependencias encargadas del proceso de gestión del empleo en cada una de las entidades y organismos distritales en el cual se registra la información correspondiente a las vinculaciones, encargos, situaciones administrativas, novedades, encargos y desvinculaciones de la planta de personal de empleo público, trabajadores oficiales y unidades de apoyo normativo. (artículo 1 del decreto Distrital 580 de 2017 y en desarrollo de las obligaciones derivadas del convenio interadministrativo de la función pública, así como de las atribuciones conferidas en el Decreto Distrital 367 de 2024) que le confieren la competencia para administrar el sistema de información Distrital del empleo público y la Administración Pública (SIDEAP).

Para la formulación de los diferentes planes de Gestión del Talento Humano, el SIDEAP se constituye en fuente de información a partir de los siguientes reportes de consulta que pueden ser descargados de los diferentes Módulos del sistema sobre los cuales se proyectan y gestionan acciones desde los diferentes subprocesos a saber:

- *Reporte en Excel sobre Ley de Cuotas de la Subred
- *Reporte de personas en condición de discapacidad de la entidad.
- *Reporte en Excel sobre plan anual de vacantes por cada entidad.
- *Registro de novedades como vacaciones, licencias, permisos, entre otros
- *Caracterización de los funcionarios que se encuentran en modalidad de teletrabajo (sexo, edad, género, así como la denominación y naturaleza del empleo, nivel jerárquico)
- *Reportes en Excel sobre la formulación de las actividades relacionadas con el plan institucional de capacitación PIC (PIC en línea)
- *Información sobre el estado del proceso de la hoja de vida presentada, bienes y rentas y conflicto de interés
- *Reporte en PDF sobre la concertación de acuerdos de gestión de gerentes públicos por entidad cuando no se presenten contingencias derivadas de las eventuales dificultades del sistema.

5.6 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES:

La encuesta de caracterización de Talento Humano fue creada en diciembre del 2023, con el fin de poder identificar las necesidades de los colaboradores, así como recolectar los insumos necesarios para otros subprocesos de Talento Humano, esta encuesta se mantiene activa con el fin de que los colaboradores que van ingresando a planta puedan actualizar sus datos, y los contratistas puedan agregar su información.

La estructura de la encuesta permite contar con la información personal, información laboral, información académica, composición familiar, hábitos de vida y antecedentes de salud.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

Para realizar el siguiente análisis se tiene en cuenta los resultados de las encuestas de caracterización a corte del 20 de enero. Evidenciando el diligenciamiento de 2.300 colaboradores de los cuales el 59% - 1363 pertenecen a OPS y el 41% restante se encuentra en planta.

Información Personal

La siguiente información corresponde a datos sociodemográficos de los colaboradores, lo que nos permitirá identificar temas asociados a la familia de los colaboradores, temas de interés de acuerdo a sus edades, genero, orientación sexual, estado civil, tipo de vivienda, localidad en la que viven a nivel general; para el caso del personal de planta se agregaran otras preguntas como fondo de pensiones, antigüedad y si reciben subsidian de la caja de compensación entre otras, para poder identificar población objeto y entender la dinámica en la que se desarrollaran las actividades durante la vigencia 2025.

Rango de Edad: Dentro de la información recogida el rango de edades de los colaboradores, se puede evidenciar que la mayor población está dentro de los 29 a 39 años (688 colaboradores) seguido de los colaboradores que tienen 40 a 50 años (688) y en su menor índice las personas mayores de 62 años (91).

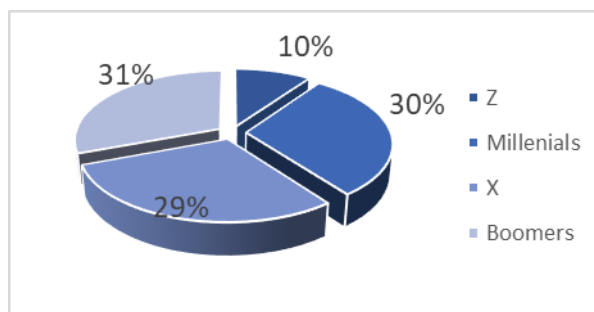


Gráfico: Rango de edad colaboradores

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

Para esta vigencia, en el análisis se incluye, con el rango de edad la generación en la que se encuentran los colaboradores, con el fin de identificar intereses, lo que aportaría al desarrollo del presente plan; para ello se realiza antes la siguiente descripción de cada generación: la generación Z destaca por su conexión digital, redes sociales y tendencias modernas; los Millennials priorizan experiencias, tecnología y el equilibrio entre trabajo y vida personal; la generación X valora la estabilidad financiera, la familia y un estilo de vida equilibrado; y los Boomers se centran en la salud, la familia y el ahorro para la jubilación, con un consumo más tradicional. La mayor representación de Boomers y Millennials refleja su predominancia en la muestra, mientras que la generación Z tiene menor presencia debido a su juventud.

Teniendo clara la anterior información, se puede evidenciar que los Baby Boomers representan el 31% (706 personas), seguidos de los Millennials con un 30% (688 personas), y la generación X con un 29% (680 personas), mientras que la generación Z es la menos representada con un 10% (226 personas).

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

Estado civil: de acuerdo a los datos recopilados se logra dar cuenta que el estado civil que prevalece en los colaboradores es soltero con un 49% - 1098 personas, seguido de las personas casadas con 27% (630) y 18% (420). Los estados con menor número de personas son divorciados y viudos.

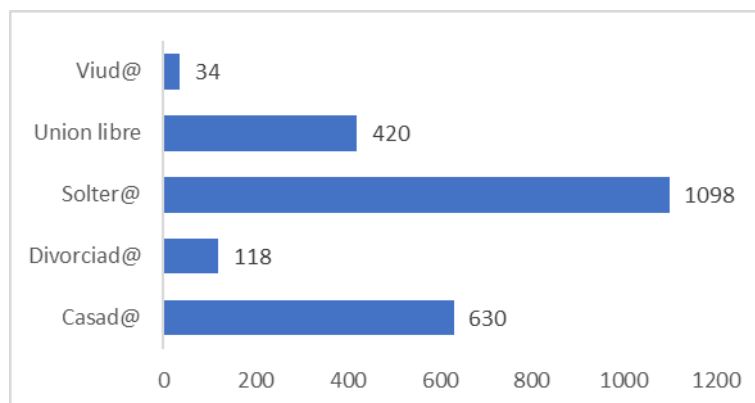


Gráfico. Estado civil

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

Género y orientación Sexual: La muestra está predominantemente compuesta por mujeres y personas heterosexuales. Sin embargo, hay representaciones significativas de identidades de género y orientaciones sexuales diversas, aunque en menor proporción. Estos datos reflejan la importancia de la inclusión y el reconocimiento de la diversidad en género y orientación sexual, destacando la necesidad de atender y respetar las particularidades de los grupos minoritarios dentro de la población.

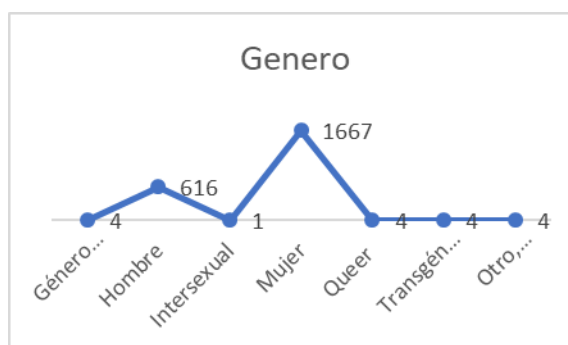


Gráfico: Tendencia género y Orientación Sexual

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

En el análisis de género, la mayoría de las personas se identifica como mujer (72.5%), seguida por hombres (26.8%). Las identidades de género menos representadas incluyen intersexuales, género fluido, queer, transgénero y otras categorías, cada una con un 0.17% o menos de la población. Esto refleja una predominancia binaria en la muestra, pero con una representación notable de diversidad de género, aunque en proporciones menores.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	



Gráfico: Tendencia género y Orientación Sexual

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

En cuanto a orientación sexual, el 97.3% de las personas se identifica como heterosexual, mientras que los grupos minoritarios incluyen homosexuales (1.7%), bisexuales, asexuales y otras categorías, cada una con menos del 1% de representación. La diversidad en orientación sexual, aunque limitada, resalta la importancia de fomentar un entorno inclusivo que reconozca y respete las diversas identidades dentro de la población.

Al indagar si pertenece a alguna comunidad o etnia, la gran mayoría de la población (2207 personas, 95.95%) no se identifica con ninguna de las categorías listadas. Entre los grupos minoritarios, los más representados son los afrodescendientes (32 personas, 1.39%), seguidos por indígenas (11 personas, 0.48%), y mestizos y raizales, con 5 personas cada uno (0.22%). Las categorías con menor representación incluyen gitanos o ROM (2 personas), desplazados por la violencia (2 personas), y cuidadores de discapacitados, miembros de la comunidad LGTBQ+, y víctimas del conflicto armado, cada una con 1 persona (<0.1%). Además, 32 personas seleccionaron "Otro, ¿cuál?".

Este análisis evidencia una marcada predominancia de personas que no se identifican con categorías de diversidad cultural, social o de género específicas. Sin embargo, la representación de diferentes grupos minoritarios resalta la importancia de reconocer y respetar estas identidades en la muestra, promoviendo un enfoque inclusivo hacia la diversidad y las realidades particulares de estos sectores de la población.

En cuanto a la identificación colaboradores con discapacidad y de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud utiliza un enfoque biopsicosocial y define la discapacidad desde el punto de vista relacional, como el resultado de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales (físicas, intelectuales, o mentales) de la persona y del ambiente social y físico que representan las circunstancias en las que vive esa persona, situación que se diferencia con la incapacidad la cual es definida por el Ministerio de Salud y Protección Social como un auxilio o reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las Entidades Promotoras de Salud -EPS-, a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar sus actividades.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

Categoría de discapacidad	No.
Auditiva	5
Física	13
Intelectual	1
Múltiple	2
Visual	5
Total	26

Tabla. Identificación personal con discapacidad y categorías
Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

En el análisis de discapacidad según la anterior tabla, la mayoría de la población (2274 personas, (98.87%) no presenta ninguna condición de discapacidad certificada por su EPS, mientras que solo 26 personas (1.13%) sí la presentan. Esto indica que la población con discapacidades es una minoría significativa que debe ser considerada en términos de inclusión y accesibilidad dentro de la muestra.

Entre las categorías de discapacidad, las discapacidades físicas son las más frecuentes (13 personas, 50% de los casos reportados), seguidas por las discapacidades auditivas y visuales, con 5 personas cada una (19.23%). Las discapacidades múltiples afectan a 2 personas (7.69%), y la discapacidad intelectual es reportada por 1 persona (3.85%). Estos datos subrayan la importancia de atender las diferentes necesidades asociadas a cada tipo de discapacidad y garantizar un entorno accesible para todas las personas.

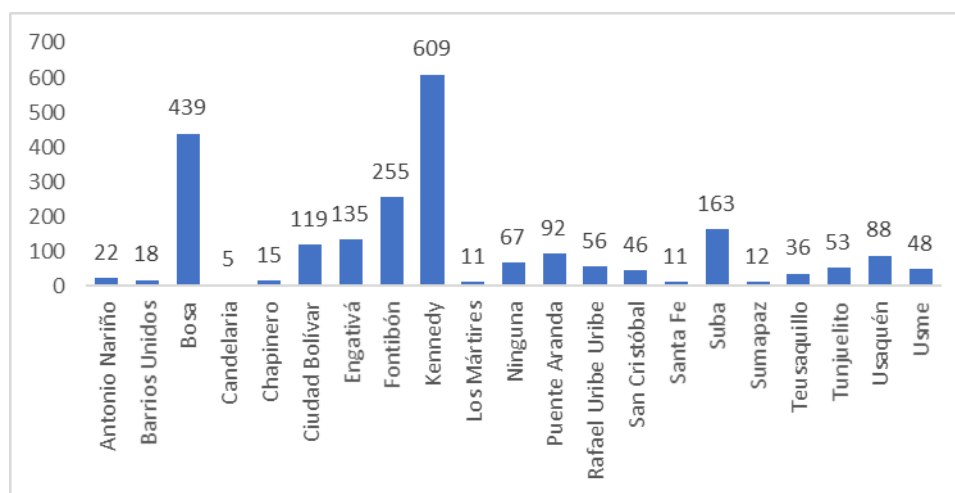
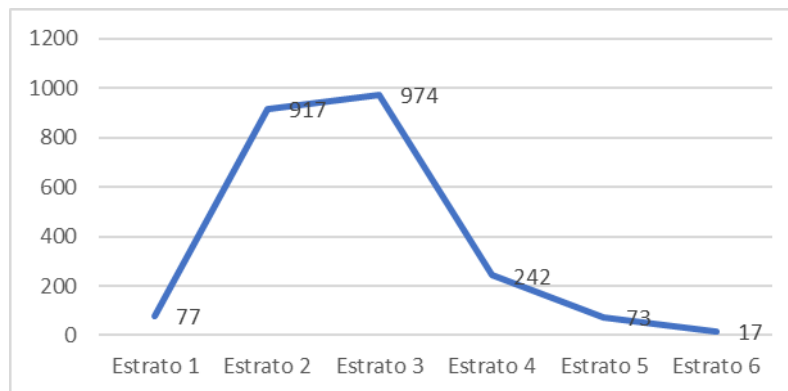


Gráfico: Localidades en la que vive el colaborador
Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

En cuanto la **localidad de residencia de los colaboradores** en la anterior grafica se muestra que la mayoría vive en localidades relacionadas con la Subred Sur Occidente, que incluye sedes en Bosa, Puente Aranda, Kennedy y Fontibón. Estas localidades concentran un total de 1395 personas (60.65% de los colaboradores): Kennedy con 609 personas (26.48%), Bosa con 439 (19.09%), Fontibón con 255 (11.09%) y Puente Aranda con 92 (4.0%).

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

Fuera de esta Subred, las localidades con mayor representación son Suba (163 personas, 7.09%), Engativá (135 personas, 5.87%), y Ciudad Bolívar (119 personas, 5.17%). Localidades con menor representación incluyen Candelaria (5 personas, 0.22%), Santa Fe y Los Mártires (11 personas cada una, 0.48%), y Sumapaz (12 personas, 0.52%). Este análisis destaca que más de la mitad de los colaboradores residen en las localidades asociadas a la subred, lo que puede reflejar cercanía a las sedes laborales y acceso a servicios locales relacionados.



Gráfica: Estrato Sociodemográfico

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

En relación con la gráfica 8 basada en los estratos muestra que la mayoría de los colaboradores se encuentra en los estratos medios, con una mayor representación en el estrato 3 (974 personas, 42.35%), seguido por el estrato 2 (917 personas, 39.87%). Esto refleja que aproximadamente el 82.22% de los colaboradores pertenecen a sectores de ingresos medios.

En contraste, los estratos altos tienen una menor representación, con el estrato 4 (242 personas, 10.52%), el estrato 5 (73 personas, 3.17%), y el estrato 6 (17 personas, 0.74%). Por otro lado, los estratos más bajos, representados por el estrato 1, agrupan a 77 personas (3.35%). Este panorama sugiere que la mayoría de los colaboradores pertenece a contextos económicos moderados, con una minoría distribuida entre extremos altos y bajos en términos de nivel socioeconómico.

Tipo de Vivienda	Cantidad de Colaboradores	Porcentaje (%)
Arrendada	847	37.6%
Familiar	733	32.6%
Propia	720	31.8%
Total	2,300	100%

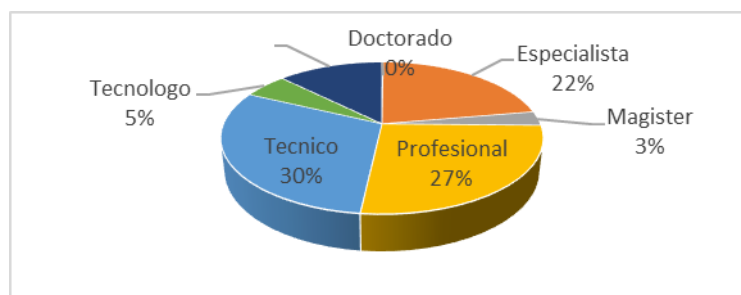
Tabla: Tipo de vivienda

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

Seguida a esta pregunta se puede identificar el análisis respecto al **tipo de vivienda** en la que viven los colaboradores, evidenciando que la mayoría de los colaboradores (37.6%) vive en vivienda arrendada, seguido de un 32.6% que reside en viviendas familiares y un 31.8% que posee vivienda propia. Esto sugiere una alta dependencia del alquiler y del apoyo familiar, mientras que un menor porcentaje ha logrado adquirir vivienda propia, posiblemente debido a factores económicos o dificultades de acceso a crédito.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

Estos datos podrían indicar la necesidad de estrategias de apoyo para la adquisición de vivienda, como beneficios corporativos, programas de financiamiento o incentivos para la estabilidad habitacional.



Gráfica: Nivel de estudios

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

Nivel de estudios: La mayoría de los colaboradores tienen formación técnica (693) o profesional (606), lo que indica una fuerza laboral con alta capacitación técnica, un número significativo ha alcanzado niveles de especialización (507), mientras que solo 3 han completado un doctorado. 289 colaboradores son bachilleres, y hay 12 sin registro de estudios. De acuerdo a estos resultados es conveniente fomentar la educación continua y formal.

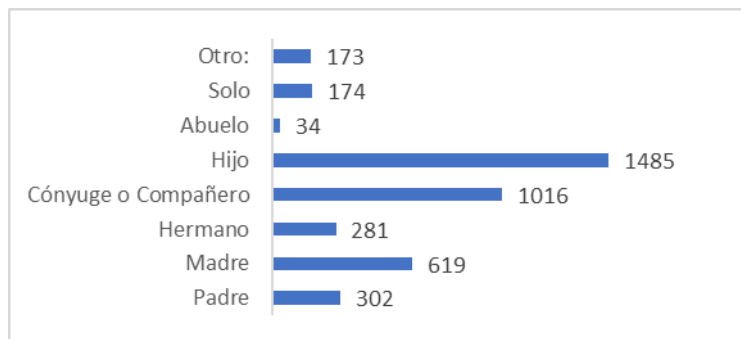


Gráfico: Composición núcleo familiar

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

Composición del núcleo familiar: La mayoría de los colaboradores tienen hijos (1485) y cónyuges o compañeros (1016), lo que indica que son personas con responsabilidades familiares. Un número considerable vive solo (174) o con sus padres (302).

Número de personas a cargo: Un alto porcentaje tiene una (913) o dos (649) personas a cargo. 366 no tienen personas a cargo, lo que podría representar colaboradores jóvenes o sin dependientes económicos. Solo 16 personas tienen más de 5 dependientes, lo que podría indicar una carga financiera considerable.

Responsabilidad como cabeza de familia: 939 colaboradores son madres o padres cabeza de familia, lo que equivale aproximadamente al 41% del total.

Colaboradores con hijos: La mayoría (1683) tiene hijos, mientras que 617 no. En cuanto al número de hijos, se pudo identificar que 536 colaboradores tienen un hijo y 525 tienen dos. Un número menor tiene tres (178), cuatro (33) o más de cinco hijos (14).

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

De acuerdo, a lo anterior se puede incluir dentro de las actividades beneficios educativos y de bienestar infantil que pueden ser de gran impacto.

Finalmente, respecto al **Subsidio de la Caja de Compensación**: Solo 269 colaboradores reciben subsidio, mientras que la mayoría (603) no lo recibe. 54 no aplican y 11 no tienen registro. Es importante evaluar las razones por las cuales muchos no acceden al subsidio y generar estrategias para fomentar su uso.

Identificación Mascotas

Con el fin de identificar qué actividades se podrían realizar desde el proceso de bienestar teniendo en cuenta las mascotas de los colaboradores se indaga si tienen mascotas como gato, perro u otras mascotas en sus casas, si se encuentran vacunados y asegurados.

En cuanto a lo anterior se logra identificar que más de la mitad de los colaboradores (57%) tienen mascotas en casa, siendo los perros (776) y los gatos (738) los más comunes. Además, un pequeño grupo posee otros animales, como peces, pájaros, tortugas y conejos. Esto indica una fuerte conexión de los colaboradores con sus mascotas, lo que representa una oportunidad para implementar iniciativas dentro del proceso de bienestar. Actividades como jornadas de vacunación, charlas sobre tenencia responsable y descuentos en servicios veterinarios podrían generar un impacto positivo en la calidad de vida de los colaboradores y sus animales.

El análisis sobre las mascotas de los colaboradores revela que, aunque el 57% tiene al menos un animal en casa, la gran mayoría (86%) no cuenta con un seguro médico veterinario para ellos. Sin embargo, es positivo que el 96% de los colaboradores mantienen las vacunas de sus mascotas al día, lo que indica una alta responsabilidad en su cuidado. Este panorama sugiere que, aunque la salud preventiva es una prioridad, el acceso a servicios veterinarios de mayor cobertura podría ser una oportunidad de mejora.

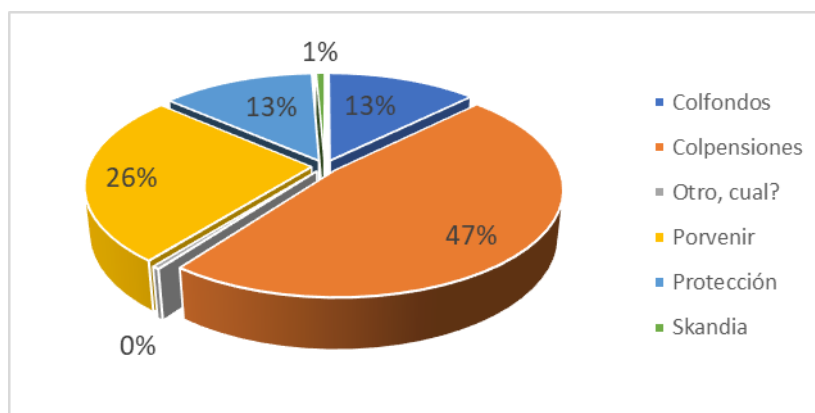


Gráfico: Fondos de pensión

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

Para finalizar esta sección se contempla el análisis correspondiente al **fondo de pensiones** con el que los colaboradores cuentan, evidenciando en la gráfica anterior que la mayoría de los colaboradores están afiliados a Colpensiones (47.6%), lo que indica una alta preferencia por el régimen público de prima media, posiblemente por su estabilidad y beneficios a largo plazo. En cuanto a los fondos privados, Porvenir (25.7%) es el más elegido, seguido por Protección (12.9%), Colfondos (12.6%) y en menor medida Skandia (0.7%), lo que sugiere una diversificación en la elección de fondos de pensiones. Solo 10 personas (0.4%) están afiliadas

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

a otros fondos. Estos datos podrían reflejar factores como nivel de ingresos, asesoramiento financiero y confianza en el sistema de pensiones, lo que puede influir en la toma de decisiones sobre el retiro.

Información Laboral

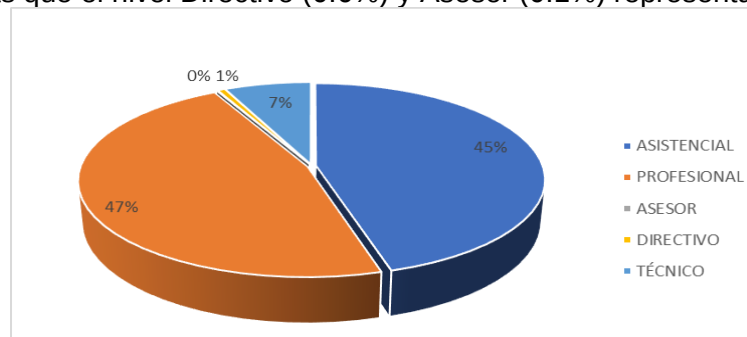
El siguiente apartado busca identificar aspectos relacionados a con el trabajo o la prestación de servicios de los colaboradores de la Subred Sur Occidente, esto permitirá al equipo de talento humano y en esta ocasión al desarrollo del plan de trabajo de bienestar tener en cuenta medios de comunicación más efectivos, localidades en las que están realizando sus actividades y si concuerdan con sus actividades dentro de la subred, entre otros aspectos.

Forma de Vinculación: este apartado solo se indaga a los colaboradores que se encuentran vinculados a planta, evidenciando en la siguiente tabla que la mayoría de los colaboradores están en provisionalidad (48.4%), seguido de los vinculados por carrera administrativa (41.9%), lo que refleja una alta proporción de contratos temporales en la organización. Los trabajadores de libre nombramiento y remoción (2.8%) y período fijo (1.3%) son minoritarios.

Tipo de Vinculación	Cantidad	%
Carrera Administrativa	393	41.9%
Libre Nombramiento y Remoción	26	2.8%
Período Fijo	12	1.3%
Provisional	453	48.4%
Trabajador Oficial	42	4.5%
Sin identificar	11	1.2%
Total	937	100%

Tabla: Tipo/Forma de Vinculación del personal de planta
Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

Nivel Jerárquico: en este apartado se puede idéntica el nivel jerárquico o los perfiles que se encuentran en la Subred, evidenciando en la gráfica 32 los niveles Profesional (47%) equivalente a 1078 colaboradores y Asistencial (45.4%) 1045 personas, concentran la mayor cantidad de colaboradores, seguido en un menor número de colaboradores se evidencia 161 técnicos (7%) mientras que el nivel Directivo (0.6%) y Asesor (0.1%) representan una minoría.



 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

Gráfico 32: Nivel Jerárquico / actividad o cargo
Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

Antigüedad en la Entidad: el talento humano muestra una distribución equilibrada entre personal nuevo y experimentado. El grupo más numeroso (24.9%) tiene entre 5 y 10 años en la entidad, mientras que el 39.4% cuenta con menos de 5 años de antigüedad, reflejando una alta rotación y contratación reciente. Por otro lado, el 35.7% tiene más de 10 años, destacando la presencia de talento con experiencia y conocimiento institucional. Es relevante notar que solo el 1.6% tiene entre 15 y 20 años, lo que podría indicar movilidad laboral o procesos de jubilación.

Estos datos sugieren la necesidad de estrategias para retener el talento y garantizar la transferencia de conocimiento entre colaboradores con amplia trayectoria y los de reciente ingreso.

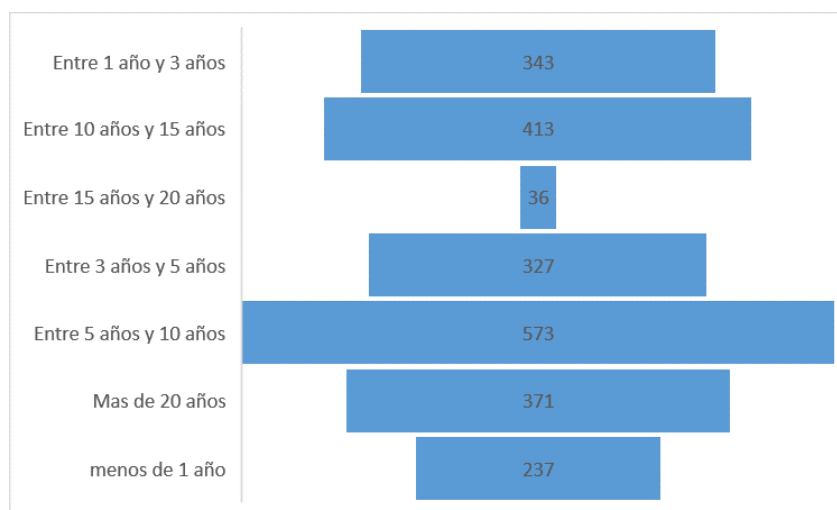


Gráfico. Antigüedad en la prestación de servicios.
Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

Dirección Técnica a la que Pertenecen: la gráfica muestra que la mayor concentración de colaboradores se encuentra en la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud (27.0%) y la Dirección de Servicios Hospitalarios (26.3%), seguidas por la Dirección de Servicio de Urgencias (12.3%) y la Dirección de Servicios Ambulatorios (11.8%). Esto indica que gran parte del personal está directamente involucrado en la prestación de servicios asistenciales y de atención al paciente, lo que es clave para garantizar la operatividad del sistema de salud. En contraste, áreas administrativas como la Dirección Administrativa (3.5%), la Dirección Financiera (2.2%) y la Dirección de Gestión del Talento Humano (1.9%) cuentan con menor cantidad de personal, reflejando un enfoque operativo más que burocrático.

Las oficinas especializadas y las subgerencias tienen una asignación de personal significativamente menor, con áreas como la Oficina Jurídica (1 persona) y la Subgerencia Corporativa (2 personas) operando con recursos limitados. Esto sugiere que estas funciones son altamente especializadas o dependen de otros equipos de apoyo. La baja asignación de personal en la Oficina de Comunicaciones (5 personas) podría representar un desafío para la difusión interna y externa de información.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

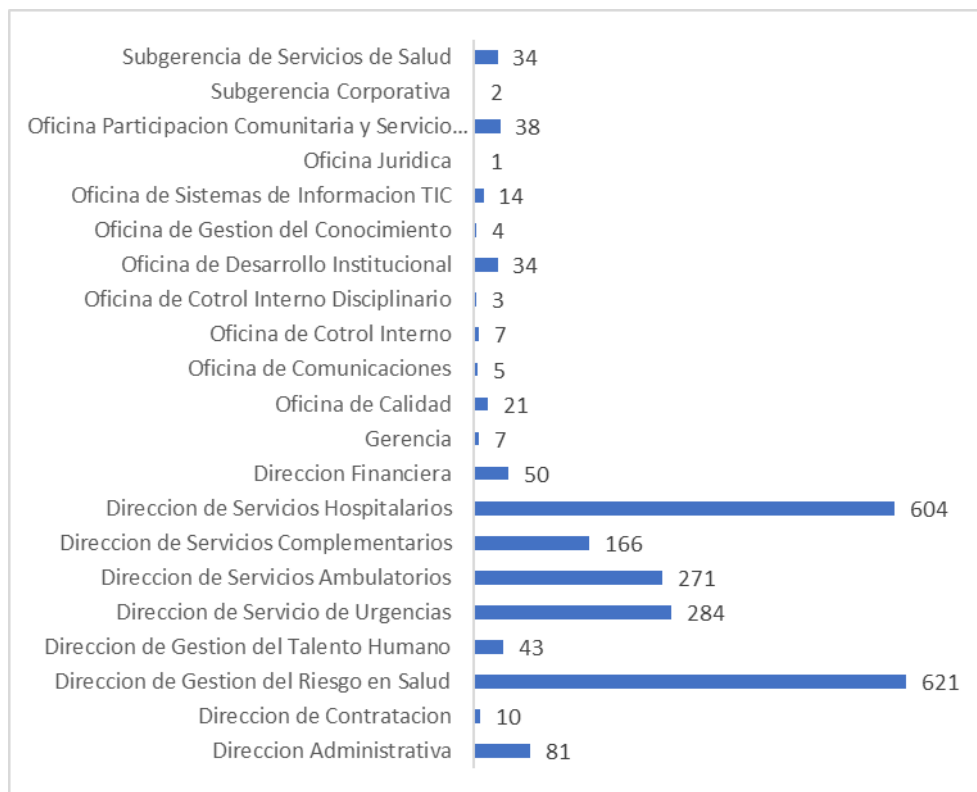


Gráfico: Dirección Técnica a la que pertenecen
Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

Frente al análisis de la **distribución del talento humano en las diferentes sedes** y unidades de la organización revela que los hospitales concentran la mayor cantidad de colaboradores. En particular, el Hospital Occidente de Kennedy lidera con 664 empleados, seguido por el Hospital de Bosa (235) y el Hospital de Fontibón (199). Esto sugiere que estos hospitales manejan un alto volumen de atención y requieren un mayor número de personal para garantizar la operatividad y calidad en la prestación de los servicios. Además, la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud – PIC cuenta con 194 empleados, lo que resalta la importancia de la gestión del riesgo en la estructura organizativa.

En cuanto a los centros de salud, la Zona Franca (110 empleados) y Abastos (108 empleados) son los que presentan la mayor dotación, lo que podría estar relacionado con una alta demanda de servicios en estas ubicaciones. En contraste, algunos centros de salud, como Laureles y Terminal Terrestre, tienen solo 2 empleados, lo que podría indicar menor volumen de atención o un enfoque en servicios específicos. Las sedes administrativas tienen menor concentración de personal, con 68 empleados en ASDICNGO.

SEDE	No. Personas
CENTRO DE SALUD ABASTOS	108
CENTRO DE SALUD ALCALÁ MUZÚ	11
CENTRO DE SALUD ALQUERÍA	8
CENTRO DE SALUD ASUNCIÓN BOCHICA	12

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión:	9
Fecha de aprobación:	17/07/2025
Código:	04-00-PL-0001

SEDE	No. Personas
CENTRO DE SALUD BOMBEROS	11
CENTRO DE SALUD BOSTON	99
CENTRO DE SALUD BRITALIA	8
CENTRO DE SALUD CARVAJAL	21
CENTRO DE SALUD CATALINA	7
CENTRO DE SALUD CENTRO DÍA	13
CENTRO DE SALUD CUNDINAMARCA	41
CENTRO DE SALUD EL PORVENIR	8
CENTRO DE SALUD INTERNACIONAL	9
CENTRO DE SALUD JOSÉ MARÍA CARBONELL	5
CENTRO DE SALUD LA ESTACIÓN	10
CENTRO DE SALUD LAURELES	2
CENTRO DE SALUD MEXICANA	13
CENTRO DE SALUD NUEVAS DELICIAS	8
CENTRO DE SALUD OLARTE	13
CENTRO DE SALUD PABLO VI BOSA	72
CENTRO DE SALUD PATIO BONITO	20
CENTRO DE SALUD PATIOS	13
CENTRO DE SALUD PUERTA DE TEJA	3
CENTRO DE SALUD SAN PABLO	12
CENTRO DE SALUD TERMINAL AEREO	9
CENTRO DE SALUD TERMINAL TERRESTRE	2
CENTRO DE SALUD TINTAL	17
CENTRO DE SALUD TRINIDAD GALÁN	40
CENTRO DE SALUD VILLA JAVIER	38
CENTRO DE SALUD ZONA FRANCA	110
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO EN SALUD – PIC.	194
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO EN SALUD – PYD.	7
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO EN SALUD– FDL.	1
HOSPITAL DE BOSA	235
HOSPITAL DE FONTIBON	199
HOSPITAL DE SALUD MENTAL FLORALIA	18
HOSPITAL OCCIDENTE DE KENNEDY	664
HOSPITAL PEDIATRICO TINTAL	112
PUENTE ARANDA	29
SEDE ADMINISTRATIVA - ASDICNGO	68
SEDE ADMINISTRATIVA - BODEGA GESTIÓN DOCUMENTAL / B. CARVAJAL.	15
SEDE ADMINISTRATIVA - CARVAJAL / ACTIVOS FIJOS.	4

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

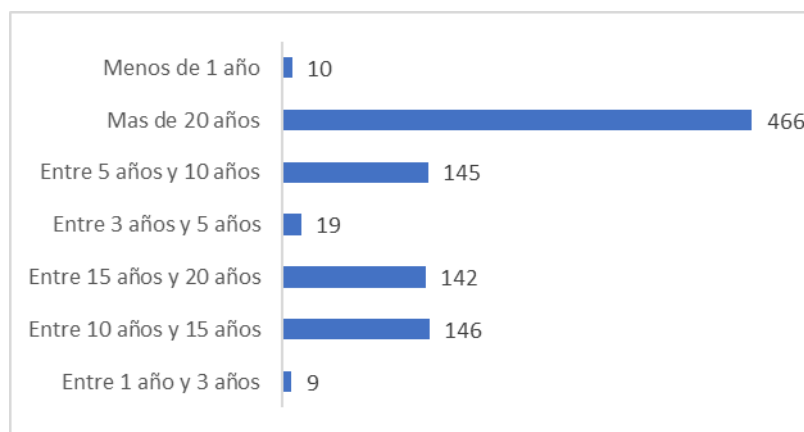
SEDE	No. Personas
SEDE ADMINISTRATIVA - PABLO VI BOSA / CENTRO DE SERVICIOS INTEGRALES.	9
SEDE ADMINISTRATIVA –BODEGA MONTEVIDEO.	2
TOTAL	2300

Tabla 11: Sede en la que realizan sus actividades

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

La siguiente información fue recolectada en una encuesta dirigida exclusivamente a funcionarios, dado el tipo de vinculación contractual. El análisis de estas variables permite comprender aspectos clave sobre liderazgo, experiencia, afiliación sindical, modalidad de trabajo y horarios, lo que resulta fundamental para la gestión del talento humano y el desarrollo de estrategias de bienestar y retención del personal.

Liderazgo en Funciones: El 8.8% de los colaboradores (83 personas) reportó tener funciones de liderazgo, mientras que el 84.4% (791 personas) no desempeña este rol. Esto indica que una proporción reducida del personal está a cargo de equipos, lo que puede sugerir una estructura organizativa con mayor número de trabajadores operativos en comparación con líderes. Sin embargo, es de aclarar que la mayor parte de los referentes de proceso y subproceso se encuentran con otra modalidad de contrato, No obstante, sigue siendo mayor la proporción de personal misional. Es por lo anterior que se considera de vital importancia evaluar la efectividad y necesidades de capacitación de estos líderes es crucial para mejorar la gestión y el clima organizacional.



Gráfica: Experiencia laboral acreditada

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

Experiencia Laboral Acreditada: Se observa en el grafico anterior que el 49.7% de los empleados cuenta con más de 15 años de experiencia, siendo el grupo más numeroso aquellos con más de 20 años (466 personas, 49.7%). En contraste, solo el 2% tiene menos de 3 años de experiencia. Esto refleja una plantilla con alto nivel de experticia, lo que es positivo para la estabilidad y el conocimiento institucional, aunque también implica retos en términos de renovación generacional y gestión del conocimiento.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

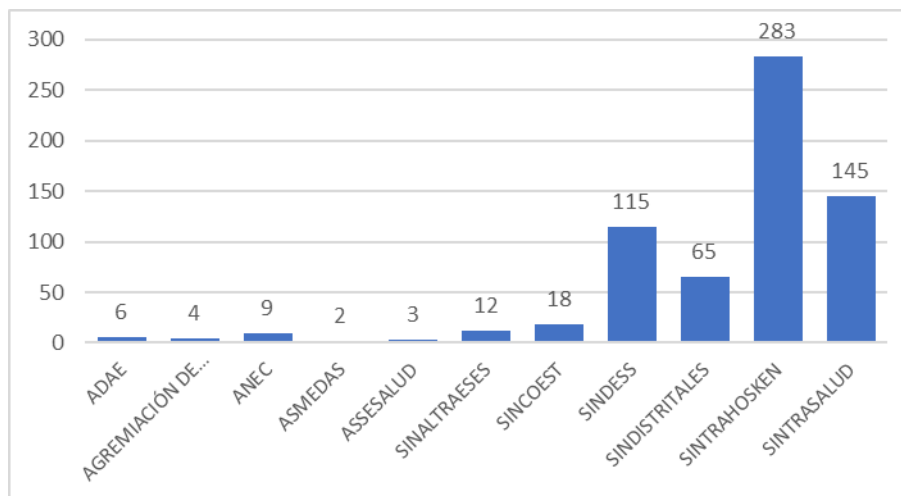


Gráfico: funcionarios afiliados a organizaciones sindicales

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS – Planta 2024

Afiliación Sindical: El 70.6% de los colaboradores (662 personas) está afiliado a un sindicato, mientras que el 29.4% no lo está. Esto muestra un alto nivel de sindicalización, lo que implica una fuerte representación de los derechos laborales y la necesidad de una comunicación efectiva con estas organizaciones. Entre los sindicatos más representativos están SINTRAHOSKEN (283 afiliados), SINTRASALUD (145) y SINDESS (115), lo que sugiere que las condiciones laborales y beneficios son temas prioritarios para una parte significativa del personal.

Modalidad de Teletrabajo: El teletrabajo tiene una presencia reducida debido a que este se calcula o se permite de acuerdo al número de funcionarios, en términos normativos, con solo el 3.08% de los empleados activos a 31 de diciembre (1306) que corresponde a 32 funcionarios en esta modalidad, mientras que el 96.92 % (1004 personas) trabaja de manera presencial. Esto indica que la naturaleza de los servicios prestados exige la presencialidad, aunque es relevante evaluar si ciertos roles administrativos podrían beneficiarse de una mayor implementación del teletrabajo.

Horario Flexible: El 31.3% de los colaboradores (293 personas) cuenta con horario flexible, mientras que el 67.5% (633 personas) tiene un horario fijo. Esto sugiere que, si bien existe cierto grado de flexibilidad, aún es una práctica limitada en la organización. Considerando su impacto en la conciliación laboral y personal, podría ser una estrategia a fortalecer para mejorar la satisfacción y bienestar de los empleados a nivel administrativo.

Información Hábitos de Vida

El siguiente análisis proporciona una visión general sobre los medios de transporte utilizados por los colaboradores, sus hábitos de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, así como su participación en actividades recreativas. Además, se examina la presencia de enfermedades diagnosticadas, su origen y las recomendaciones laborales que puedan tener. Estos datos permiten identificar oportunidades para mejorar el bienestar y la calidad de vida en el entorno laboral.

El medio de transporte más utilizado por los colaboradores es el servicio público (998

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

personas), seguido por el carro (398) y la moto (246). Un grupo menor se moviliza en bicicleta (225) o caminando (155), lo que representa una oportunidad para fomentar medios de transporte sostenibles y saludables. Además, el 53% de los colaboradores practica algún hobby, lo que indica la importancia de impulsar actividades recreativas dentro de la empresa para mejorar el bienestar laboral.

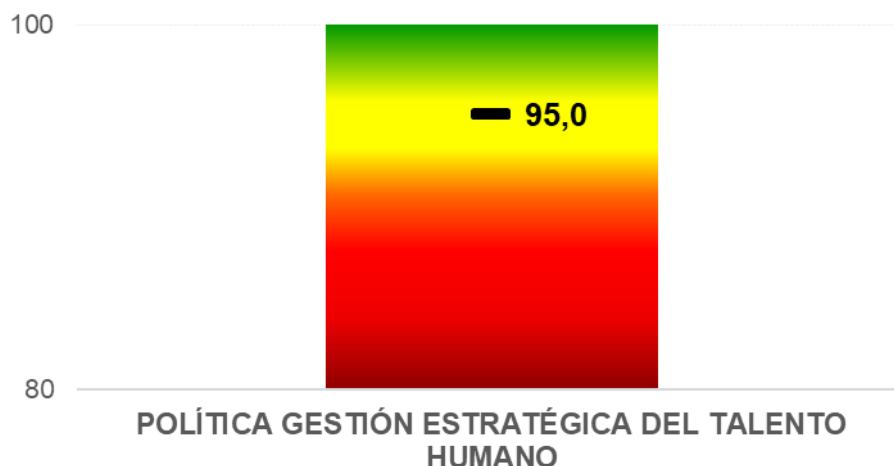
En cuanto a hábitos de salud, el consumo de tabaco (6%) y alcohol (9%) es relativamente bajo, mientras que solo el 0.4% consume sustancias psicoactivas. Sin embargo, el 28% de los colaboradores tiene un diagnóstico de alguna enfermedad, principalmente de origen común (493 casos), y un 24% tiene recomendaciones laborales especiales. Esto resalta la necesidad de fortalecer programas de salud preventiva y ergonomía en el entorno laboral para mejorar la calidad de vida de los empleados.

6. RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS DENTRO DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA VIGENCIA 2024

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la entidad se articula con las rutas de creación de valor público que se fortalecen a través de los planes del proceso y de los resultados arrojados en la evaluación de la matriz de la GETH que se constituyen en la fuente para la mejorar continua, el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la Gestión del talento humano de la entidad.

Con ocasión de la promulgación del Decreto 1499 de 2017 que en su artículo 2.2.22.3.1. actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred realizó el Auto diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, de la gestión de la vigencia 2023, con el instrumento Matriz GETH dispuesto por el Departamento Administrativo del Función Pública, versión número 7 con los siguientes resultados:

Resultados Gestión Estratégica del Talento humano



 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

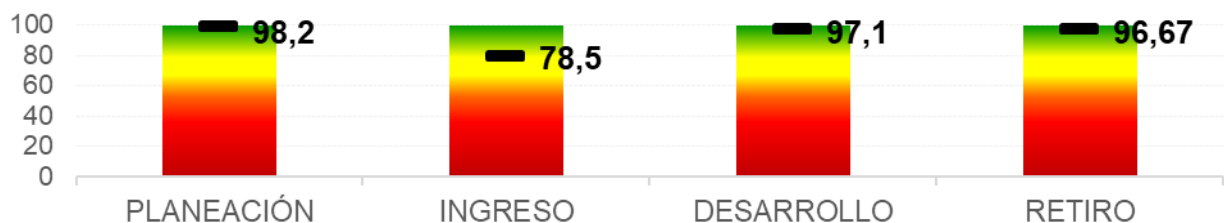
Una vez realizado el autodiagnóstico de la política estratégica de talento humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE relacionado con las variables que la Dirección de Gestión del Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se evidencia para la vigencia 2024 una calificación del 95.% puntos el cual de acuerdo a los niveles definidos en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el Sector Público Colombiano la entidad de encuentra en el nivel de Consolidación:” • Nivel de excelencia que Implica que la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica. Tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH y, adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En esta fase la GETH ya hace parte de la cultura organizacional. Obtener una calificación de 81/100 a 100/100 permitirá a la entidad ubicarse en este nivel. “

Frente a los resultados por componentes para la vigencia 2024 se alcanzó un cumplimiento general del 95 %. Para cada uno de los componentes se presentan los siguientes resultados:

- ✓ Planeación 98.2 %
- ✓ Ingreso 78.5 %
- ✓ Desarrollo 97.1% del componente
- ✓ Retiro 96.67 %

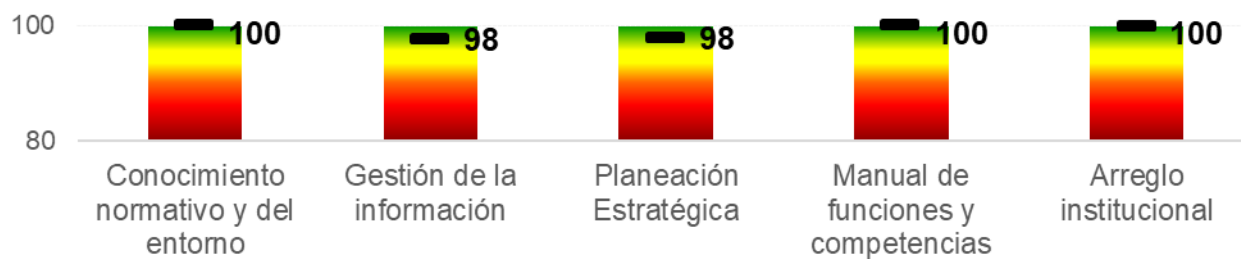
Los resultados frente a las rutas de creación de valor alcanzaron los siguientes resultados con la siguiente distribución: Ruta de la Felicidad, Crecimiento, Servicio, Calidad, y Análisis de Datos respectivamente cuyos principales avances se evidencian en las oportunidades de ingreso de los colaboradores a las plantas de personal que se fortalecieron con las estrategias internas articuladas a las metas de dignificación laboral, avances graduales en el programa de desvinculación asistida (prepensionados), fortalecimiento de las competencias de liderazgo del nivel directivo y líderes de sedes, programa de bilingüismo,

CALIFICACIÓN POR COMPONENTES

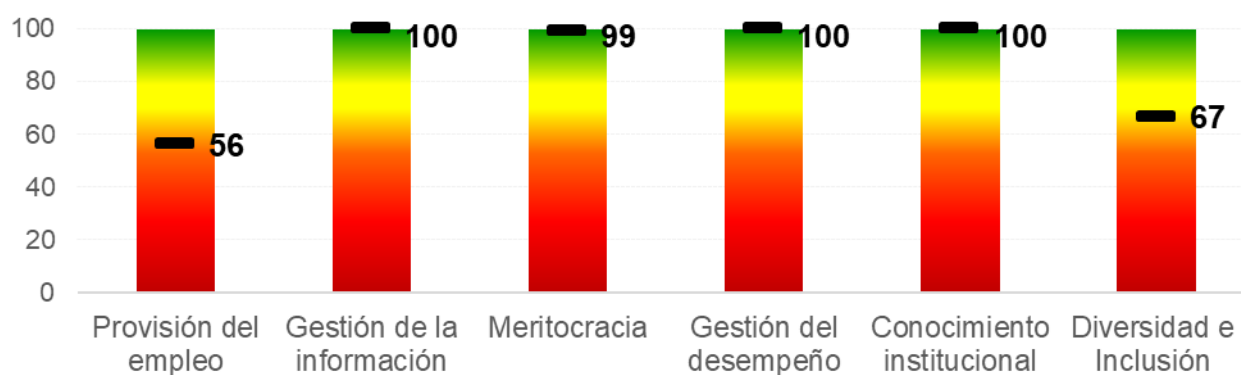


CALIFICACION POR CATEGORIAS

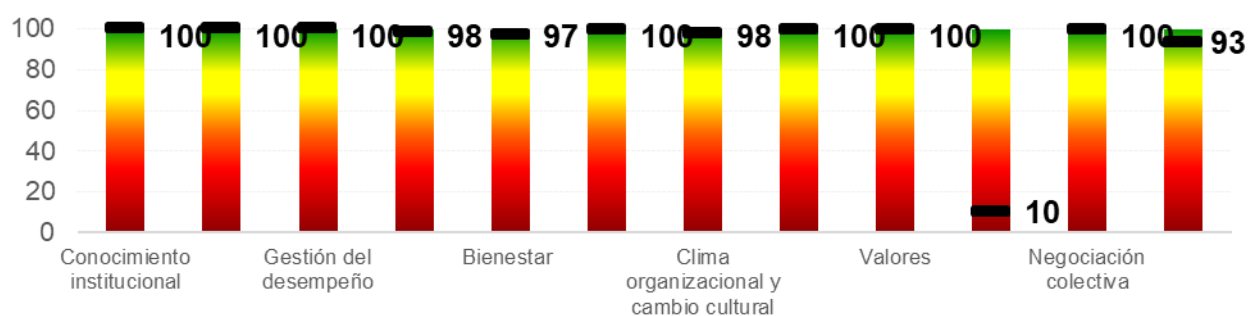
PLANEACION



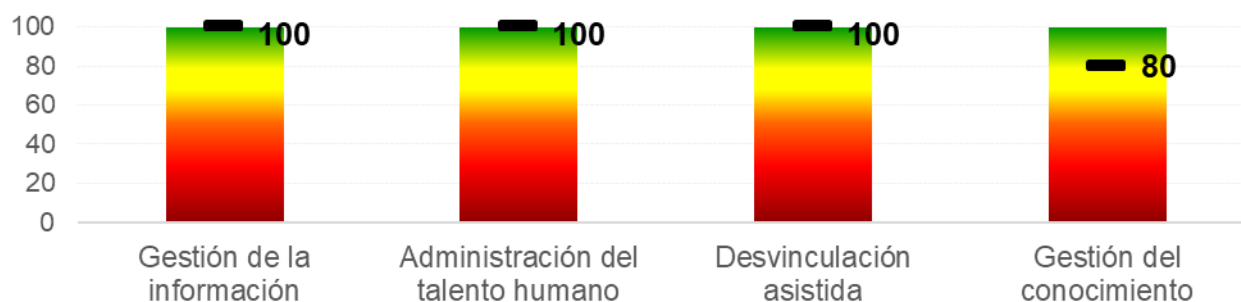
INGRESO



DESARROLLO

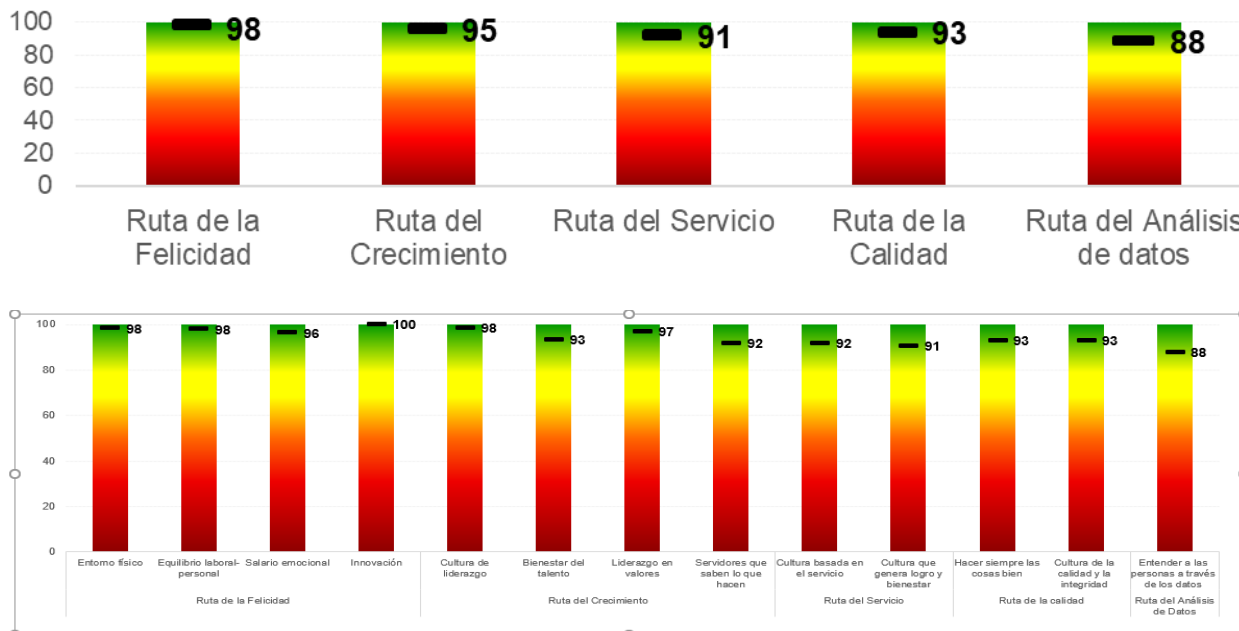


RETIRO



 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

Rutas de creación de valor



Las rutas de creación de valor se articulan con los planes estratégicos y se operativizan en la formulación de los planes articulados a los planes del proceso de Gestión del Talento Humano a partir de los resultados alcanzados en la autoevaluación como se observa en la siguiente ilustración.

 modelo integrado de planeación y gestión   			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	98	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión	98 98 96 100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	95	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	98 93 97 92
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	91	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	92 91
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	93	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	93 93
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	88	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	88

Fuente Resultado de la Matriz de autodiagnóstico GETH.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

RUTA DE CREACION DE VALOR	ARTICULACION DEL PLAN ESTRATEGICO CON LAS RUTAS
Ruta de la Felicidad	* Plan de Bienestar Social e Incentivos * Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo * Plan Institucional de Capacitación * Política de Integridad * Teletrabajo
Ruta del Crecimiento	*Provisión de empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción / evaluación del desempeño, *Acuerdos de gestión, *Evaluación del desempeño *Plan de Bienestar Social e Incentivos
Ruta del Servicio	*Plan de Bienestar Social e Incentivos *Plan Institucional de Capacitación *Plan anual de vacantes y previsión de recursos *Evaluación del desempeño *Plan de Bienestar Social e Incentivos * Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ruta de la calidad	*Plan de Bienestar Social e Incentivos *Plan Institucional de Capacitación *Plan anual de vacantes y previsión de recursos *Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ruta del análisis de datos	*Plan de Bienestar Social e Incentivos *Plan Institucional de Capacitación *Plan anual de vacantes y previsión de recursos *Evaluación del desempeño *Plan de Bienestar Social e Incentivos * Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo a los resultados obtenidos en las rutas de creación de valor de la matriz de autodiagnóstico de la GETH 2024 se fortalecerán en la vigencia 2025 las siguientes rutas de valor con los porcentajes obtenidos más bajos, que serán incluidos en los planes de trabajo de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo.

RUTA DE ANALISIS DE DATOS:

Actualización permanente de la encuesta de caracterización de los colaboradores de la entidad

RUTAS DE ATENCION:

1. Socializar la convocatoria de inscripciones del Fradec a los servidores públicos de a Subred sur Occidente.
2. Agregar a la chequera de salario emocional con el objetivo de que los colaboradores conozcan este beneficio y puedan consultarlo cuando deseen.
3. Incluir en el plan de Bienestar social e incentivos en el Eje Reconocimiento e Incentivos la normatividad aplicada a las convocatorias de Fradec en articulación con el DASCD.

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

4. Realizar Inspecciones de puesto de trabajo a las personas que presentaron certificación de discapacidad y se encuentran en el reporte de SIDEAP.
5. Actualizar el Manual de gestión y transferencia de conocimiento 05-00-MA-0001 y socializar a los directores y líderes de sedes de la subred.

RUTAS DE CALIDAD

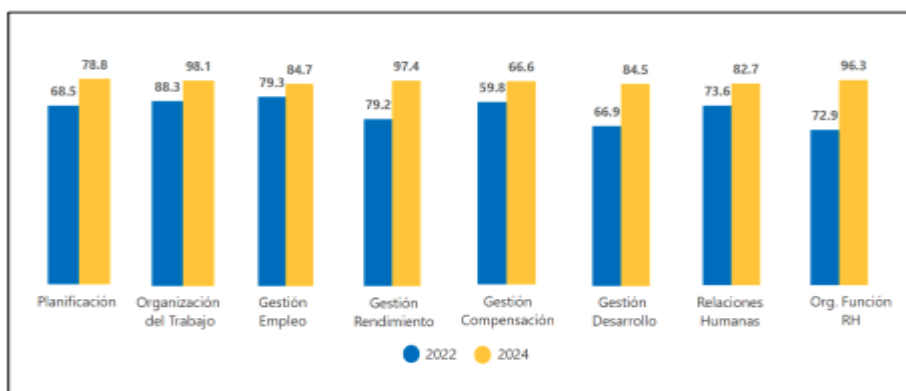
Avanzar en la elaboración e implementación de la herramienta para la valoración de competencias comportamentales para el personal vinculado por orden de prestación de servicios activo de la subred.

Resultados Índice de Desempeño Institucional 2024

La Medición del Desempeño Institucional evalúa anualmente a entidades públicas a nivel nacional y territorial según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI). Se recopila la información mediante el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG) en línea. Los resultados se expresan mediante el Índice de Desempeño Institucional (IDI), en una escala de 1 a 100, que evalúa la capacidad de las entidades para resolver necesidades ciudadanas con calidad y cumpliendo estándares legales; para la vigencia 2024 la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E, presentó los siguientes resultados para la Gestión Estratégica del Talento Humano

De acuerdo a las mediciones realizadas, se presentan los resultados generales de la Subred, emitidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil DASC los cuales se encuentran distribuidos por Subsistemas obtenidos así:

Resultados Generales por Subsistemas de Subred índice de desempeño Institucional 2024



Fuente: Cálculos DASC, con base en la información de las encuestas para los responsables de talento humano y servidores públicos vigencia 2024

La gráfica refleja una mejora generalizada en las áreas evaluadas entre 2022 y 2024, todas ubicándose en el rango alto en ambos años, aunque algunas comenzaron desde el rango medio en 2022.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

En el caso de planificación, se observa un aumento de 68.5 a 78.8, consolidándose en el rango alto. Organización del trabajo muestra un progreso significativo, pasando de 88.3 a 98.1, destacándose entre las áreas con mayor crecimiento.

Gestión del empleo y gestión del rendimiento presentan índices sobresalientes en 2024, alcanzando 84.1 y 97.4 respectivamente, valores cercanos al máximo del rango alto. Gestión de compensación, que en 2022 estaba cerca del rango medio con 59.8, logró avanzar al rango alto con 66.6 en 2024, evidenciando un progreso significativo.

Gestión del desarrollo pasó de 66.9 a 84.5, manteniéndose estable dentro del rango alto, mientras que relaciones humanas también muestra una mejora consistente de 73.6 a 82.7.

Finalmente, la Subred y la Dirección de Gestión del Humano alcanzaron uno de los valores más altos, pasando de 72.9 a 96.3, consolidándose como un área destacada. De esta manera, todas las áreas muestran un progreso positivo, con mejoras significativas en la mayoría de los casos, destacándose particularmente las áreas relacionadas con el empleo, rendimiento y recursos humanos por sus avances notables hacia valores sobresalientes en el rango alto.

En concordancia con lo anterior y de acuerdo a las recomendaciones brindadas por el DASCD (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital), se describirán en los planes articulados para la vigencia 2025.

6.1 RESULTADO DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024

6.1.1 Resultados del Plan Institución de Capacitación 2024

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE, cuenta con un Plan Institucional de Capacitación el cual cumple los requisitos del Plan Nacional de Capacitación 2020-2030, este “presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo”.

De acuerdo con lo anterior, la Subred Sur Occidente ESE, cumple con la realización, publicación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación, el cual que se encuentra normalizado en el aplicativo Almera con el código 04-01-PL-0001 y un Plan de trabajo que está anclado al mismo con el código 04-01-OD-0001. Este plan cuenta con 38 temáticas distribuidas y armonizadas en los 6 ejes que expone el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.

De acuerdo al cumplimiento de las actividades propuestas cabe destacar las siguientes:

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

- Con el fin de fortalecer la atención de los usuarios se buscó capacitar a un grupo de 10 funcionarios con perfil de auxiliares de laboratorio y administrativos con cara al usuario con el fin de formar en habilidades relacionadas al curso de “**Lengua de señas**”, el cual se realizó en 13 sesiones teórico-prácticas a partir del 30 de octubre hasta el 19 de diciembre de 2024.
- Durante el año 2024 se realizaron **149** encuentros virtuales llamados “Encuentros de aprendizaje continuos – EAC”, donde hubo participación de **9687**, estos espacios generan impacto en la población de la Subred, ya que optimiza la retroalimentación, la socialización de nuevos conocimientos, además optimiza el tiempo de los participantes, por su metodología, algunos de ellos van dirigidos a poblaciones específicas (enfermeros, auxiliares de enfermería, médicos, entre otros) y hay otros que van dirigidos a la población en general de la entidad. Se abordan temáticas como: Entrenamiento en Actividades Específicas, Buenas Prácticas de Enfermería, Perfil de Medicina Dirección de Urgencias, Prevención Universal - Prevención del consumo de SPA, Fundamentos Básicos en Gestión Documental, Gobernanza para la Paz, Unidades Modelo COLED, Igualdad y no Discriminación en el sector salud - Derechos Humanos, Agricultura Urbana y Buenas Prácticas Ambientales, Generalidades Furag y MIPG, Socialización Procedimiento Conflicto de Interés, Supervisión Contractual, Ataque Cerebro Vascular (ACV): ¡El mejor ACV es el que no ocurre!, Generalidades Rutas Integrales de Atención en Salud – RIAS, ¿Qué es y qué no es epilepsia?, Reforma Pensional y Plan Preventivo Disciplinario, entre otros.
- Desde el año 2022, se ha venido adelantando la estrategia denominada “Escuela de líderes”, donde se capacita a los directivos, jefes de oficina, líderes y referentes de la Subred, con el fin de fortalecer las habilidades blandas como: *Coaching Directivo, Comunicación Asertiva, Taller Sentido de la Vida y Liderazgo con identidad, integridad, pasión y fe*. Esta estrategia para la vigencia **2024** tuvo 4 encuentros presenciales a los cuales asistieron un promedio de 66 directivos, líderes y referentes de las diferentes áreas de la entidad.
- En el marco del convenio realizado con compensar por medio del propulsor Medised, se capacitó a funcionarios en cursos aportando al fortalecimiento de habilidades y competencias en la atención de la población usuaria que en algún momento logre encontrarse en este tipo de situaciones.
 - Curso Soporte Vital Avanzado – ACLS el cual fue realizado por 36 funcionarios y recibieron su respectiva certificación.
 - Curso Soporte Vital Básico – BLS el cual fue realizado por 86 funcionarios y recibieron su respectiva certificación.
 - Curso Atención Integral en Salud a Víctimas de Violencia Sexual el cual fue realizado por 115 funcionarios y recibieron su respectiva certificación.
 - Curso Basic English el cual fue realizado por 23 funcionarios y recibieron su respectiva certificación.

El cumplimiento anual del Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2024 es de 100%, en donde de 38 temáticas que se proyectaron, se ejecutaron 38 con diferentes actividades que aportaron al Plan con profesionales de entidad, entidades externas que apoyan en formación a la Subred y el Aula Virtual de la institución. En relación con la vigencia 2023 se mantiene el cumplimiento del 100% del PIC.

“ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION.”

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

6.1.2 Resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), fortalece y promueve espacios y ambientes laborales sanos y seguros propendiendo por el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, personal en práctica formativa y tercerizados la Subred, para la vigencia 2024 el Plan de Trabajo del Sistema tuvo una ejecución del 100% de las actividades.

El SG – SST cuenta con mecanismos de integración quienes verifican y apoyan la gestión de actividades propias: **COPASST**. Conformado mediante resolución 001 de enero de 2023 con sesiones mensuales, presidido por jefe Oficina de Calidad y secretario Cecilia Lugo conto con un cumplimiento del plan de acción 2024 del 97%. Para el mes de noviembre se hace el procedimiento para elección de los representantes del comité para la vigencia 2025-2026. **Comité de Seguridad Vial**: Conformado por la resolución 0851 del 20 de diciembre de 2023, presidido por el Subgerente Corporativo y secretario el director administrativo, con un cumplimiento en su plan de acción del 100% para la vigencia 2024. El **Comité Hospitalario de Gestión del Riesgo de Desastres** (CHGRD) de la Subred integrada de servicios de salud Sur Occidente formulo y ejecuto su plan de acción para la vigencia 2024. Logrando un cumplimiento del 100% de lo proyectado.

Resultados Indicadores:

- Frecuencia de accidentalidad: $(185/5503) = 3.36$. Esto significa que durante la vigencia 2024, por cada cien colaboradores se presentaron 3.36 accidentes laborales.
- Severidad de Accidentalidad: $(730/5503) = 13.26$ Esto significa que durante la vigencia 2024, por cada cien trabajadores se dejaron de laborar 13.26 días por accidente laboral.
- Proporción de accidentes de trabajo mortales: 0/5503. En el año 2024, el 0% de accidentes de trabajo fueron mortales. No se presentaron accidentes mortales.
- Prevalencia de la enfermedad laboral: $34/5503 \times 1000$. Para la vigencia 2024, por cada 1000 trabajadores existen 6.17 casos de enfermedad laboral no Covid. Para la vigencia 2024 se calificó 1 caso nuevo de enfermedad laboral. Lo que suma un total de 34 funcionarios activos calificados con enfermedad laboral.
- Incidencia de la Enfermedad Laboral no COVID: $1/5503 \times 1000$. Por cada 1.000 colaboradores existen 0.18 nuevos casos de enfermedad laboral no COVID en el periodo 2024

6.1.3 Resultado de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos 2024

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está enmarcado en la armonización de las estrategias asociadas a empresa familiarmente responsable, los ejes de medición de clima laboral por parte del DASC (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, lineamientos del nuevo plan de bienestar nacional 2023 – 2026 del DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública), las sugerencias dadas por parte de la Oficina de Control Interno y acuerdos laborales y colectivos vigentes 2023 – 2024.

Teniendo en cuenta lo anterior para la vigencia 2024 se definen 5 ejes que enmarcan la innovación de estrategias que permitan mejorar el bienestar laboral de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

Adicional a ello es importante aclarar que se tomaron en cuenta los ejes del Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2030 y se homologaron con los articulados para la vigencia 2024 del plan de bienestar de la Subred Sur Occidente E.S.E., manteniendo el objetivo de cada eje.

Estos serían:

EJES PROPUESTOS POR EL DAFP	PLAN BIENESTAR 2023	PLAN BIENESTAR 2024
Eje Equilibrio Psicosocial	- Eje Calidad de Vida - Eje Recreativo Deportivo - Eje Social y Cultural - Desvinculación asistida	Eje Salud, Vida y Familia
Eje Diversidad e Inclusión	Eje Calidad de Vida	Eje Tejiendo Redes Solidarias y Saludables
Eje Transformación Digital	NA	Eje Experiencias Digitales para tu Bienestar
Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público	Eje Calidad de Vida	Eje Transformación Cultural e Integridad
Eje salud Mental	Eje Clima laboral	Eje Clima laboral Eje Salud, Vida y Familia

Durante la vigencia 2024, hemos ejecutado con éxito el plan de trabajo, cumpliendo el 100% de las actividades programadas para la vigencia desarrollando en total veinte actividades. Las cuales reflejan las acciones de bienestar que aportan a la mejora de la calidad de vida de los colaboradores de la Subred Sur Occidente

En concordancia con lo anterior, se describe a continuación el avance por cada uno de los ejes:

En el marco del **Eje Salud, Vida y Familia**, nuestra Subred Sur Occidente E.S.E. implemento 9 actividades destinadas a fortalecer el bienestar integral de nuestros colaboradores estas evidencian 18.229 participaciones y una cobertura del 90% en diversas actividades como: Conmemoración e fechas especiales, fomento de actividades recreo deportivas y culturales con la implementación de juegos deportivos internos y caminatas, además de fortalecer las habilidades de los colaboradores con emprendimientos se desarrollan ferias de servicios en temáticas diversas algunas de ellas salud, vacacionales, pensionales entre otras, por otro lado se consolidan las acciones desarrolladas para da alcance a los funcionarios que se encuentran en procesos de pensión y propensión, fortalecimiento estrategia dale like a tu salud mental a partir de yoga de la risa, reconocimiento de sí mismo, respeto por el otro y primeros auxilios psicológico, adecuación y fortalecimiento de espacios de bienestar (alimentación, descanso y salas amigas de la familia lactante) para los colaboradores, conmemoración profesiones y oficios y cierre de gestión.

Por otro lado, se ha venido trabajando en la construcción de las estrategias Chequera de salario emocional logrando alianza con la caja de compensación Compensar.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

Por otro lado, en el **Eje Tejiendo Redes Solidarias y Saludables**, se han venido desarrollando 3 actividades con 1.395 participaciones, comuna cobertura del 90%, lo que permite la implementación de acciones de promoción de la inclusión y diversidad mediante la conmemoración de fechas especiales como el Día de la Mujer, Día del Hombre, Día del Soltero, entre otros. Esto se articula con acciones de sensibilización y capacitación sobre acoso laboral, violencia de género y discriminación, con el objetivo de fomentar la inclusión laboral, diversidad y equidad. Lo que aporta significativamente al fortalecimiento de estrategias que aporten al programa Caldas liderado por el DASCD que para la subred tiene el nombre de tejiendo redes solidarias y saludables que aporta significativamente en la creación de ambientes laborales respetuosos y seguros para todos, libre de discriminación y violencia

En cuanto al avance del **Eje Experiencia Digitales para Tú Bienestar**, para este se desarrollaron 2 actividades evidenciando 1.215 participaciones en actividades virtuales (Concursos y retos de juegos de mesa en línea) para fortalecer lazos familiares, sociales y culturales, en articulación con el subproceso de formación y desarrollo se trabaja en la sensibilización y capacitación en uso adecuado de herramientas ofimáticas.

Para el **Eje de transformación cultural** se desarrollaron 3 actividades entre ellas la semana de transformación cultural (alfombra roja de la subred) con un cine foro liderado por las diferentes unidades logrando la participación de 1.200 colaboradores, retomando la estrategia martes de medición de ADN Subred y se trabajó en la construcción y socialización los líderes de la estrategia “Equipos Golden Plus” la cual busca reconocer y motivar el desempeño excepcional de equipos y áreas, la cual fue socializada a los líderes en nuestra última escuela de líderes con la participación de 74 personas, finalmente se realiza el reto gestión de integridad para el cual participan en la evaluación 292, con una asimilación del conocimiento del 86% teniendo en cuenta lo anterior se evidencian 1.566 personas.

Finalmente, en el **Eje de Clima Laboral**, se han venido desarrollando 3 actividades en las cuales se evidencian 3.609 participaciones con una cobertura del 74% buscan el fortalecimiento de las competencias de los líderes para esto se implementará un modelo de liderazgo que en primera instancia se está desarrollando con la aplicación de un diagnóstico de liderazgo, por otro lado, se realiza el seguimiento a las acciones propuesta en basadas en resultados de la batería de riesgo psicosocial y finalmente se da respuesta a las necesidades asociadas a una sana convivencia y mejora del ambiente laboral de los colaboradores.

6.1.4 Resultados Evaluación del Desempeño 2024

La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión, mediante la cual se puede verificar el cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales de los empleados, y si han contribuido con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, aportando a la adecuada y eficaz prestación de los servicios.

En la Dirección de Talento Humano contamos con un subproceso denominado “Administración de Talento Humano” donde encontramos el Proceso de Evaluación de Desempeño Laboral para el personal de planta vinculado en carrera administrativa y provisionalidad. Se realiza toda la planeación, ejecución y seguimiento y capacitaciones para los evaluados y evaluadores.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

Referente a la evaluación de desempeño de los funcionarios vinculados a través de carrera administrativa, mediante resolución No. 056 del 30 de enero de 2019, se adoptó el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en período de prueba.

La evaluación del período comprendido entre el 1 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024, de los funcionarios de carrera administrativa (449) fue realizada al 100%. La evaluación de la vigencia anual 2024 se realizará por parte de los evaluadores en el mes de febrero 2025 la cual se consolidará y se realizará informe de esta vigencia por nivel jerárquico, nivel de calificación sobresaliente el cual es insumo para encargos, plan de incentivos a los mejores funcionarios por nivel jerárquico.

Resultados Evaluación de desempeño funcionario de carrera administrativa (01 de febrero 2023 al 31 de enero de 2024)

NIVEL	TOTAL DE FUNCIONARIOS	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	SOBRESALIENTE 100%
Profesional	230	229	0	25
Técnico	47	45	2	3
Asistencial	172	167	5	3
Total	449	441	7	31

En lo concerniente al Sistema de Evaluación para empleados de Carrera Administrativa, Nivel Asesor y Provisionales desde este subproceso se capacitó, socializó, acompañó y divulgó a los evaluadores y evaluados respecto a las orientaciones para la evaluación del desempeño de evaluación definitiva vigencia 2023 y concertación de compromisos laborales y comportamentales vigencia 2024.

De igual manera se adoptó el sistema de evaluación de gerentes públicos cuya estructura fue definida por el Departamento Administrativo Servicio Civil Distrital en el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial en el distrito capital, la cual se adoptó por resolución No. 225 del 15 de marzo de 2023 al interior de la subred integrada de servicios de salud sur occidente. A la vez recibieron capacitación virtual y presencial los gerentes públicos del sistema de evaluación.

Los Gerentes públicos fueron evaluados en la vigencia 2023 y suscribieron Acuerdos de Gestión para la vigencia 2024, y en el mes de enero de la vigencia 2025 realizan la evaluación definitiva de la vigencia 2024.

Teniendo en cuenta la Circular No. 005 de 2017 expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se adoptó la Evaluación de la Gestión para los empleados provisionales de la Subred, mediante Resolución No. 804 del 12 de octubre de 2016. Para la vigencia 01 de febrero 2024 al 31 de enero de 2025 se encuentra para el mes de febrero 2025 la evaluación del período anual. La cual una vez evaluados se consolidará y remitirá informe. El personal vinculado a provisionalidad a la fecha para efectos de evaluación son 524.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

Para esta vigencia con el informe consolidado de evaluación de desempeño de los funcionarios de carrera administrativa vigencia 2023 se seleccionaron los mejores funcionarios por cada nivel Profesional, Técnico y Asistencial y mejor funcionario de la Entidad de acuerdo con la normatividad vigente a través de reunión con la Comisión de Personal para el reconocimiento del Plan de Incentivos vigencia 2024 mediante Resolución No. 465 del 05 de julio de 2024.

6.1.5 Resultados Acuerdos Sindicales y Teletrabajo 2024

• Política de Teletrabajo

Para la vigencia 2024 se postularon cinco (5) servidores públicos para acceder a la modalidad de teletrabajo, quienes, luego de superar satisfactoriamente el proceso de verificación de requisitos técnicos y comportamentales, les fue autorizado el teletrabajo en la modalidad suplementaria en el mes de julio de 2024.

Sumado a lo anterior y en cumplimiento a lo dispuesto por la Resolución 582 de 2022 se efectuó el pago semestral de gastos de compensación a los teletrabajadores que se encuentran desarrollando sus actividades, con corte a junio de 2024.

Con corte al 31 de diciembre de 2024, la Entidad cuenta con un total de 32 servidores públicos en la modalidad de teletrabajo, quienes cuentan con la respectiva formalización de ingreso a esta alternativa de trabajo. Siendo así que, previo al ejercicio de sus actividades desde el lugar de residencia donde teletrabajaran, adelantan las gestiones previas relacionadas a conectividad y plan de trabajo con sus jefes inmediatos para el seguimiento por parte de la Dirección de Gestión de Talento Humano.

• Acuerdos sindicales

En el mes de julio de 2024, se llevó a cabo la firma del Acuerdo Colectivo Laboral 2024 – 2025, suscrito entre la Administración de la Subred Sur Occidente y las organizaciones sindicales: SINTRAHOSKEN, SINDISTRITALES, SINTRASALUD, SINDESS NACIONAL, SINCOEST, ADAE y ASSESALUD, en donde se negociaron un total de 121 solicitudes y se acordaron 80 puntos, donde se destacan puntos en materia de bienestar laboral, incentivos, formalización, medio ambiente, salud mental, fortalecimiento de los ambientes laborales diversos amorosos y seguros y saludables, entre otros, los cuales beneficiaran a los empleados públicos de la entidad.

Adicional a ello, se estableció la matriz de seguimiento y cumplimiento de acuerdos laborales de las vigencias anteriores, lo que sin duda permitirá realizar un adecuado seguimiento de los puntos pendientes de cumplimiento y el porcentaje revisado con las organizaciones sindicales.

6.1.6 Resultados Planes de Mejoramiento 2024

La Dirección de Gestión del Talento Humano Producto de la Gestión realizada durante la vigencia logro el cierre de las Oportunidades de mejora 3212, 3354, 3447, 3474, 3491 que se encontraban matriculadas a la Dirección en la vigencia 2024. A la fecha se encuentra para cierre en el mes de enero y febrero de 2025 un total de 4 oportunidades de mejora 3478, 3526,

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

3527 Y 3565 respectivamente los cuales serán monitoreados por la Dirección y la oficina de calidad.

6.1.7 Resultados Matriz de Riesgos 2024

La Dirección de Gestión del Talento Humano tiene definidos a la vigencia 2024 los siguientes riesgos dos (2) operacionales y uno (1) de corrupción los cuales se enuncian a continuación:

Para la vigencia 2024 se reportó la materialización de un riesgo de corrupción, para su trámite correspondiente, Se proyectará la matriz de riesgos de la nueva vigencia a partir de los lineamientos institucionales para su formulación. Las acciones serán monitoreadas mensual y trimestralmente para la mitigación de los riesgos que sean definidos durante formulación

6.1.8. Dignificación laboral

Durante la vigencia 2024, en el marco de la dignificación y formalización laboral y, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., se realizó la vinculación y posesión a la planta de empleos de siete (7) colaboradores de OPS para ocupar empleos de la planta de personal de carácter administrativo y misional de los empleos Auxiliar Administrativo 407-12 (2 empleos); Medico General 211-11 (1 empleo); Médico Especialista 213-15 (1 empleo); y Auxiliar área salud 412-17 respectivamente (4 empleos).

Por su parte, se realizó la profesionalización de doce (12) instrumentadoras quirúrgicas, quienes pasaron del nivel técnico al nivel profesional, posesionándose en el mes de marzo de 2024, en el empleo de Profesional Universitario, Código 237, Grado 11.

Asimismo, de acuerdo a lo acordado con las organizaciones sindicales en el marco del Acuerdo Laboral 2024-2025, para el caso de los empleados públicos y lo dispuesto en la Convención Colectiva 2022-2026, para los trabajadores oficiales, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., realizó para la vigencia 2024, adelantó la convocatoria interna para la provisión de 30 empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y (3) trabajadores oficiales, los cuales serán posesionados en el mes de enero de 2025.

En este mismo sentido y con el fin de establecer los lineamientos para la provisión de vacantes y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, expidió la guía para la provisión de vacantes temporales y/o definitivas generadas en empleos de carrera administrativa.

6.1.9 Resultado Plan de Acción Anual PAA del 2024

Los indicadores de medición se relacionan a continuación los cuales se encuentran matriculados en el aplicativo almera con los avances de medición y soportes indicando que para la vigencia 2024, se dio cumplimiento al 100% de las metas y planes de trabajo formulados.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

CLASE	INDICADOR	META	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICION Y REPORTE	RESULTADOS 2024	PLAN ARTICULADO PEGTH
EFICACIA	1. Porcentaje de Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación-PIC	95%	Porcentaje de Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación-PIC Sub-Red Sur occidente ESE	TRIMESTRAL	100%	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
	2. Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional	100%	Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional Sur red Sur Occidente ESE	TRIMESTRAL	100%	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
	3. Cumplimiento de ejecución de los Planes de Trabajo que componen el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	90%	Cumplimiento de ejecución de los Planes de Trabajo que componen el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	TRIMESTRAL	100% (97.2%)	PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
	4. Porcentaje de ejecución del plan de acción de clima organizacional Subred.	100%	Porcentaje de ejecución del plan de acción de clima organizacional Subred Sur occidente E.S.E	SEMESTRAL	100%	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
	5. Cumplimiento en capacitación en lineamientos de SARLAFT.	95%	Cumplimiento capacitación en lineamientos de SARLAFT Subred Sur Occidente ESE	MENSUAL	99%	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PROCESO DE SELECCIÓN
	6. Cumplimiento del plan de acción formulado para mejorar la cultura organizacional Subred	100%	Cumplimiento del plan de acción formulado para mejorar la cultura organizacional de acuerdo a la priorización de la medición obtenida en la Sur red Occidente ESE	SEMESTRAL	100%	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

CLASE	INDICADOR	META	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICION Y REPORTE	RESULTADOS 2024	PLAN ARTICULADO PEGTH
	7.Cumplimiento de acciones para cierre de Oportunidades de Mejora asignadas al proceso	100%	Cumplimiento de acciones para cierre de Oportunidades de Mejora asignadas al proceso	TRIMESTRAL	100%	PLAN DE TRABAJO DEL EQUIPO DE AUTOEVALUACION DE LOS ESTANDARES DE GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
	8.Seguimiento de autocontrol a la matriz de riesgo del proceso	100%	Seguimiento de autocontrol a la matriz de riesgo del proceso	TRIMESTRAL	100%	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO
	9. Cumplimiento del plan de acción definido para llevar a cabo la estrategia de formalización y dignificación laboral Subred	90%	Cumplimiento del Plan de Acción definido para llevar a cabo la estrategia de formalización y dignificación laboral Subred Sur Occidente ESE	SEMESTRAL	100%	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS
	10. Vacantes definitivas provistas a través de la estrategia de formalización y dignificación laboral. Subred Sur Occidente ESE	100%	Vacantes definitivas provistas a través de la estrategia de formalización y dignificación laboral. Subred Sur Occidente ESE	ANUAL	100%	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS
EFICIENCIA	11.Oportunidad del proceso selección Subred Sur Occidente ESE	25 días	Oportunidad del proceso selección Subred Sur Occidente ESE	MENSUAL	14.5 (Días) 100%	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO - PROCESO DE SELECCIÓN

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

CLASE	INDICADOR	META	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICION Y REPORTE	RESULTADOS 2024	PLAN ARTICULADO PEGTH
EFFECTIVIDAD	12. Rotación de Personal evaluado de acuerdo a los ingresos y retiros de los colaboradores durante la vigencia. Sub-Red Sur occidente ESE	7%	Rotación de Personal evaluado de acuerdo con los ingresos y retiros de los colaboradores durante la vigencia. Subred Sur occidente ESE	TRIMESTRAL	(-3.6%) 100%	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO PROCESO DE SELECCIÓN

Dentro de las estrategias de autocontrol definidas y gestionadas desde la Dirección de Talento Humano para dar cumplimiento a las metas de los indicadores del PAA 2024: (Reuniones de seguimiento con los líderes de los subprocesos de la Dirección, seguimiento en las mesas de autoevaluación de los estándares de Gerencia del talento Humano).

6.2 PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025

6.2.1 Plan Anual de Vacantes 2025

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones; y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Período Fijo, Temporales, entre otros, a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo los principios de la función pública, convocatorias y la provisión transitoria conforme a la normatividad vigente, lo anterior para el logro de los objetivos y las metas institucionales.

CONSOLIDADO PLANTA DE PERSONAL DE LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.

SERVIDORES PÚBLICOS	No. CARGOS	CARGOS OCUPADOS	VACANTES TEMPORALES O DEFINITIVAS SIN PROVISIÓN
SUBTOTAL EMPLEOS PUBLICOS	1.531	992	539
SUBTOTAL TRABAJADORES OFICIALES	134	45	89
TOTAL, PLANTA	1.665	1.037	628

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2024

Para el cierre de la vigencia 2024 se presentan un total de 628 vacantes temporales o definitivas sin ningún tipo de provisión de acuerdo con los registros de la entidad, con un total

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

de 27 vacantes más respecto del año inmediatamente anterior (2023), sin embargo, se aprecia una disminución significativa comparada con el reporte del año 2019 (768) de 140 vacantes menos registradas a la vigencia 2024.

6.2.2 Plan de Previsión de Recursos 2025

El Plan Anual de previsión de recursos humanos tiene como objetivo determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. para el cumplimiento de sus funciones misionales, mediante la provisión de vacantes definitivas o temporales, empleando las medidas de provisión definidas en la normativa vigente para el cumplimiento de las funciones, competencias y misionalidad de la Entidad.

VACANTES DEFINITIVAS POR ESTADO DE PROVISIÓN 2024	
ESTADO DE PROVISIÓN	CANTIDAD DE VACANTES
EN PROVISIONALIDAD	523
NO PROVISTO	460
PROVISTO EN ENCARGO	41
TOTAL, GENERAL	1024

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2024

Con relación al consolidado de vacantes por estado de provisión se cuenta con un total de 1.024 vacantes distribuidas en 521 empleos vacantes ocupados transitoriamente en provisionalidad, 460 no provistos, 41 provistos mediante la figura transitoria del encargo por derecho preferencial, información reportada en la Oferta Pública de Empleo de Carrera Administrativa.

Para la vigencia 2025, la entidad desarrollará las acciones que le permitan priorizar la provisión oportuna de los empleos en vacancia de las plantas de personal, sin perjuicio de los órdenes de provisión del empleo, el ordenamiento jurídico y los precedentes judiciales aplicables, conforme lo establece el Plan de Formalización Laboral Distrital – PFLD, que constituye una herramienta de gestión para las entidades u organismos del distrito, en el que se establecen las estrategias, metas, acciones e indicadores que se deben implementar para garantizar de manera coordinada y eficiente, el proceso de formalización laboral que tiene un horizonte estratégico de mediano plazo (4 vigencias) y refleja no sólo una visión de ciudad, sino el consenso del Distrito sobre las prioridades en materia de gestión del Talento Humano, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 100 del Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, adoptado mediante el Acuerdo Distrital 927 de 2024.

Igualmente adelantará las acciones que le permitan las etapas del proceso de planeación de la provisión meritocrática de los empleos de carrera administrativa con la Comisión Nacional del Servicio Civil, permitiendo a los colaboradores el acceso a oportunidades de ingreso a la planta de personal en aplicación de los mandatos constitucionales y legales vigentes, dando estricto cumplimiento a las formas de acceso al empleo público.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

6.2.3 Plan Institución de Capacitación 2025

El Plan Institucional de Capacitación – PIC vigencia 2025 se encuentra articulado con los lineamientos del Plan de Desarrollo 2020 – 2026, el plan de Desarrollo Distrital 2024-2028, Plan territorial de Salud, Política Nacional de Salud Mental, Política Nacional del Talento Humano en Salud, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la plataforma estratégica (misión, visión, principios, valores) de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., con el fin de formar a los colaboradores con sentido de pertenencia donde se evidencie el aprendizaje en el temas relacionados al modelo de atención con enfoque de cuidado integral, de derechos, diferencial, territorial, además de generar claridad en lo que es la participación social transformadora: cumpliendo estándares superiores de calidad, promoviendo la docencia, investigación e innovación, para contribuir al bienestar de la población.

La estructura del Plan Institucional de Capacitación está determinada bajo un esquema en el cual se evidencia la articulación de las necesidades de los diferentes grupos de valor de la entidad, además de los ejes trazadores del Sistema Único de Acreditación y los ejes del Plan Nacional de Formación del Departamento Administrativo de la Función Pública (gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital y probidad y ética de la publico).

6.2.4 Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

Teniendo en cuenta el seguimiento continuo al cumplimiento de los requisitos mínimos según Resolución 0312 de 2019; el Plan de trabajo 2025 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se enfocará en la creación de estrategias, encaminadas a aumentar la cobertura de sensibilización de los colaboradores, frente a los diferentes riesgos ocupacionales a los cuales se encuentran expuestos, así como la socialización de la rendición de cuentas de SST a todos los actores del Sistema.

Se tiene como objetivo continuar con las actividades en prevención y promoción dentro del programa de Entornos laborales seguros y saludables para mitigar el riesgo de patologías cardiovasculares y estrategias enfocadas a disminuir el riesgo osteomuscular; así mismo, de acuerdo a los resultados obtenidos en la matriz de autodiagnóstico de la GETH en el tema de accesibilidad de los colaboradores que certifican condición de discapacidad, se tiene proyectado para la vigencia realizar análisis de puesto de trabajo y así implementar las intervenciones de acuerdo a necesidades detectadas para cada caso.

6.2.5 Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025

Durante la vigencia actual y teniendo en cuenta los grandes retos que la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., tiene frente a la consolidación de un grupo de trabajo competente, calificado y con altos estándares de calidad y excelencia, que den respuesta integral a las necesidades de nuestros usuarios y logren altos niveles de satisfacción, se han diseñado estrategias permanentes que buscan crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, permitiendo la participación, motivación e innovación de nuestros colaboradores y funcionarios, es por esta razón que el Plan de Bienestar Social e Incentivos se enmarca en fortalecer y

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

articular aquellas acciones dirigidas a los colaboradores, docentes y estudiantes, entendiendo al colaborador como parte de la familia Subred Sur Occidente, con necesidades y fortalezas que permitan interactuando constantemente con sus compañeros y usuarios en la prestación de servicios.

6.2.6 Acuerdos Sindicales y Teletrabajo

Para la vigencia 2025 se proyecta seguir trabajando en el cumplimiento de los acuerdos suscritos entre la administración y las organizaciones sindicales, trabajando en pro del mejoramiento en las condiciones de empleo de los funcionarios y el apoyo al cumplimiento de los planes de bienestar e incentivos, capacitación y los diferentes estándares de acreditación y habilitación de la Subred Integrada de Servicios de Salud.

Teletrabajo

Para el 2025 la meta en cuanto a la implementación de la modalidad de teletrabajo, se orienta a ampliar el número de servidores públicos de la Subred autorizados para desarrollar sus funciones a través de esta alternativa de trabajo, fortaleciendo para tal efecto los lineamientos de seguimiento, la selección de perfiles con el fin de promover forma de trabajo para perfiles administrativos y asistenciales con atención a la naturaleza de sus funciones y contribuir al objetivo del teletrabajo en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores público, y sus familias.

7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.

El Plan estratégico de GETH realiza el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de los planes a partir a través de la herramienta (Matriz de seguimiento PAA), que permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano para la vigencia y su articulación con las metas y objetivos institucionales de la vigencia

Los indicadores de medición se relacionan a continuación los cuales se encuentran matriculados en el aplicativo almera con los avances de medición y soportes indicando que para la vigencia 2024, se dio cumplimiento al 100% de las metas y planes de trabajo formulados.

Dentro de las estrategias de autocontrol definidas y gestionadas desde la Dirección de Talento Humano para dar cumplimiento a las metas de los indicadores del PAA 2024: (Reuniones de seguimiento con los líderes de los subprocesos de la Dirección, seguimiento en las mesas de autoevaluación de los estándares de Gerencia del talento Humano).

La implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la entidad se evaluará anualmente a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG- y, la definición de los requisitos técnicos y las líneas de acción se encuentran definidos en la Matriz de GETH definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD
Autocontrol	Director Operativo de Talento Humano	- Monitoreo de cumplimiento de los Planes - Seguimiento de indicadores del PAA 2025	Trimestral
Auditoría interna	Equipo de Control Interno	Auditoría	Según Programación
El presente documento está sujeto a verificaciones externas			

INDICADORES
PAA 2025

8. BIBLIOGRAFIA

<https://secretariageneral.gov.co/transparencia-y-acceso-la-informacion-publica/mipg/lineamientos-distritales> Departamento Administrativo del Servicio Civil

Decreto Nacional 1499 de 2017, artículo 2.2.22.3.4., el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2024 Función Pública

Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad

Resultados Medición de Desempeño Institucional Función Pública.26 de julio de 2014 versión 2.

Resultados Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital IDSCD 2024

Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) de Función Pública 2024

Manual Operativo MIPG – Dimensión N°1 - Talento Humano.

Camargo, F., Márquez, A., y Ortiz, J. (2016), “Lineamientos de política de empleo público y de gestión de recursos humanos 2015- 2025” en “De la recomendación a la acción: ¿Como poner en marcha un modelo de gestión estratégica del talento humano para el sector publico colombiano?” / Pedro Pablo Sanabria Pulido (compilador). – Bogotá: Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, Ediciones Uniandes: Colciencias: Departamento Administrativo de la Función Pública: Escuela Superior de Administración Pública, 2016. 237 páginas; 17 x 24 cm. – (Investigación egob. Gestión pública)

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

9. ANEXOS

- Plan de Trabajo Bienestar Social e incentivos 2025
- Plan de Trabajo Plan Institucional de capacitación 2025
- Plan de Trabajo SST 2025
- Documento Plan institucional de Capacitación 2025
- Documento Plan de Bienestar Social e incentivos 2025
- Documento Plan anual de vacantes 2025
- Documento Plan de previsión de Recursos Humanos 2025

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS		
No	FECHA	CAMBIO
1	21/01/2018	Emisión del Plan
2	31/01/2019	Actualización del Plan para la vigencia 2019
3	31/01/2020	Actualización del Plan para la vigencia 2020
4	28/01/2021	Actualización del Plan para la vigencia 2021
5	28/01/2022	Actualización del Plan para la vigencia 2022
6	24/01/2023	Actualización del Plan para la vigencia 2023
7	29/01/2024	Actualización del Plan para la vigencia 2024
8	24/01/2025	Actualización del Plan para la vigencia 2025
9	17/07/2025	Se enuncian las acciones para el 2025 de las tres rutas de creación de valor con menor porcentaje en el resultado del autodiagnóstico de la matriz de la GETH 2024 Se enuncian los reportes consultados en los módulos de Talento Humano del SIDEAP, como insumos para la elaboración de planes y formulación de acciones del proceso de Gestión del Talento Humano.

REGISTROS ASOCIADOS AL DOCUMENTO
Documento Plan de Trabajo Bienestar Social e incentivos 2025 Documento Plan institucional de Capacitación 2025 Plan de Trabajo Plan Institucional de Capacitación 2025 Plan de Trabajo SST 2025 Plan de Trabajo Plan de Bienestar Social e incentivos 2025 Documento Plan anual de vacantes 2025 Documento Plan de previsión de Recursos Humanos 2025

CAMPO DE APLICACIÓN
Aplica al Proceso de Gestión del Talento Humano y subprocesos que lo conforman.

Lugar y tiempo de Archivo: Según lo definido en TRD (Tabla de retención documental)

Disposición final: Archivo central

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	9	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	17/07/2025	
		Código:	04-00-PL-0001	

	ELABORÓ	REVISÓ	VERIFICACIÓN ESTRUCTURA DOCUMENTAL - CALIDAD	APROBÓ
Nombre y Apellidos:	Ivonne Moreno Fonseca	Yeimy Lorena Colmenares González	Jennifer Lorena Paez Chaves	Claudia Patricia Rosero Caicedo
Cargo y/o actividad:	Profesional Universitario	Director Operativo Gestión del Talento Humano	Profesional Universitario	Jefe Oficina de Calidad
Fecha:	17/07/2025	17/07/2025	17/07/2025	17/07/2025